



พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา

บุญญารัตน์ ทองสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2558



**Leadership Behaviors and the Administration of School
Administrators under Yala Primary Educational
Service Area Office**

BOONYARAT THONGSUWAN

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration
Graduate School
Yala Rajabhat University
2015**

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)

พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด
ยะลา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)

Leadership Behaviors and the Administration of School
Administrators under Yala Primary Educational Service
Area Office

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์

บุญญรัตน์ ทองสุวรรณ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น)

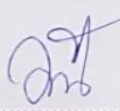
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตร อุดม)

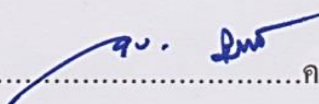
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี แก้วเอียน)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี แก้วเอียน)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญา กุณฑล)

วันที่ 30 เดือน พ.ย. พ.ศ. 2559

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์	บุญญารัตน์ ทองสุวรรณ
ชื่อปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2558

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองเป็น | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุณี แก้วเอียน | กรรมการ |

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา 3) เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา และ 6) ประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane,1973) แบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อีกครั้งด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน

Abstract

Thesis Title	Leadership Behaviors and the Administration of school administrators under Yala Primary Educational Service Area Office
Researcher	Boonyarat Thongsuwan
Degree sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2015

Thesis advisors

- | | |
|---|-------------|
| 1. Assistant professor Dr. Nittaya Ruangpan | Chairperson |
| 2. Assistant professor Dr. Jarunee Kao-ian | Committee |

This study aimed to examine (1) the level of Leadership Behaviors of the School Administrators under Yala Primary Educational Service Area Office (2) the level of Administration of the School Administrators under Yala Primary Educational Service Area Office (3) to compare the level of the Leadership Behaviors of the School Administrators under Yala Primary Educational Service area Office by the sexes, ages, working experiences, and the school sizes (4) to compare the level of Administration of the School Administrators under Yala Primary Educational Service Area Office by the sexes, ages, working experiences, and the school sizes (5) the relationship between Leadership Behaviors and the Administration of School administrators under Yala Primary Educational Service Area Office and (6) to analyze recommendation of Leadership Behaviors and the Administration of School administrators under Yala Primary Educational Service Area Office

The population in this research includes teachers under the Primary Education ServiceArea Yala office.The sample size using the formula of Yamane by a simple random sampling again by without replacement on a sample of 353 people.

The analysis revealed that

1. The level of Leadership Behaviors of the School Administrators under Yala Primary Educational Service Area Office overall are high.

2. The level of Administration of the School Administrators under Yala Primary Educational Service Area Office overall are high.

3. The comparative result of Leadership Behaviors and the Administration of School administrators under Yala Primary Educational Service Area Office by the sexes, age, working experiences, and the school sizes there was overall found no difference.

4. The relationship between Leadership Behaviors and the Administration of School administrators under Yala Primary Educational Service Area Office found that as a whole relationship.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขให้ข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้าของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตร อุดม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ข้อเสนอแนะ แนวคิดเพิ่มเติม จนทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นายเกษมสุข พสุนธราธรรม ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา นายโดมร สุวรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหนือ (วัดลำพญา 2) นายบัณฑิต อะตะราใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบูเกะคละ นายไพศาล ว่องภาณุสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโกตาบารู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และนางสาวเพ็ญพร ไชยนาพงษ์ ข้าราชการบำนาญ (ศึกษานิเทศน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดยะลาที่ให้ข้อมูลและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลข้าราชการครู โดยได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ สำนักงานบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำ และช่วยประสานงานให้วิทยานิพนธ์สำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ส่งเสริมสนับสนุน และคอยห่วงใย ให้กำลังใจเสมอมาและขอขอบคุณรุ่นน้อง รวมถึงเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบกตัญญูแด่บิดา มารดาที่คอยเป็นกำลังใจ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

บุญญารัตน์ ทองสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
 บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา	7
3. ขอบเขตด้านตัวแปร	7
3.1 ตัวแปรต้น.....	7
3. 2 ตัวแปรตาม	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
 บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	13
1.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ.....	13
1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ	14
1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ	15
2. การบริหารสถานศึกษา	20
2.1 การบริหารและการจัดการศึกษา.....	20
2.2 ความหมายของการบริหาร	22
2.3 ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	23
2.4 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. ผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
3.4 ภาระงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
4. ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา.....	35
4.1 การบริหารงานวิชาการ.....	35
4.2 การบริหารงานงบประมาณ.....	37
4.3 การบริหารงานบุคคล.....	38
4.4 การบริหารงานทั่วไป.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
1. งานวิจัยในประเทศ.....	42
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	46
สมมติฐานการวิจัย.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
1. ลักษณะของเครื่องมือ.....	50
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
1.วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	54
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
แผนปฏิบัติการวิจัย.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ.....	101
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	102
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการทำวิจัย	110
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการทำวิจัย	115
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	120
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น	132
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย.....	134
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ	138
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการทำวิจัย	140
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	144
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์	146

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและขนาดของโรงเรียน.....	49
2 แผนปฏิบัติการวิจัย.....	55
3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	58
4 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลาในภาพรวม.....	59
5 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน.....	60
6 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์.....	62
7 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง.....	64
8 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมและรายด้าน.....	66
9 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	67
10 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	69
11 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานบุคคล.....	71
12 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานทั่วไป.....	73
13 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ.....	76
15	เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	77
16	เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	78
17	เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ.....	79
18	เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ.....	80
19	เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	81
20	เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	82
21	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา.....	83
22	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา.....	85
23	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา.....	86

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	46

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีข้อมูลข่าวสารเผยแพร่อย่างหลากหลายและมีจำนวนมากมายก่องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะทางด้านการศึกษา สำหรับประเทศไทยความเจริญก้าวหน้าดังกล่าวทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยรัฐได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการศึกษาให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งจะส่งผลเป็นอย่างมากต่อทุกๆ ส่วนในวงการศึกษทั้งในด้านปรัชญาการศึกษา การบริหารและการจัดการหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีภารกิจในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็กเยาวชน และบุคคลทั่วไปของสังคมหรือชุมชนที่มาขอรับบริการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” จะเห็นว่าภารกิจของสถานศึกษานั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา จะต้องนำหลักการและนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติเพื่อสนองรับกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในขณะนี้ สถานศึกษาจะต้องมีผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งถือว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดเปรียบเสมือนหลักชัยของหน่วยงาน เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(บัญชา อึ้งสกุล, 2545 อ้างถึงใน นาอิมะห์ ปาเสเลาะ, 2554 : 1) และ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การเป็นผู้นำในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันและรักใคร่ให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้ หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบความสำเร็จเพราะการแสดงผลพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานและจะส่งผลถึงบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ได้ (ปริยา รอดปรีชา, 2540 อ้างถึงใน นาอิมะห์ ปาเสเลาะ : 2) ซึ่งผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษาที่กำหนดไว้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3)พ.ศ. 2553 โดยได้บัญญัติให้กระจายอำนาจการบริหาร จัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปยังสถานศึกษา โดยตรง ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมาก กล่าวคือ มี อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป มากขึ้น และดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษา รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่ในการ บริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเกิด ประสิทธิภาพผลสูงสุดในระดับมากที่สุดด้านด้วยเหตุผลดังกล่าวเป็นการสนับสนุนประเด็นที่ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน สถานศึกษา ปัจจุบันพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดคุณสมบัติการ เป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดเจนจาก เยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำวิเคราะห์และแก้ปัญหาเองไม่เป็น ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารบางคนขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับ ผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์และประเมินผู้ร่วมงานได้รวมถึงการกำกับดูแลทำไม่ทั่วถึงและ ต่อเนื่อง ความสัมพันธ์กับชุมชนยังทำได้น้อย เหล่านี้ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร สถานศึกษา จึงเป็นการยากที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งที่ สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้นำ ที่ทำลายขวัญของผู้ร่วมงานและจะเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกัน ข้ามผู้นำที่มีความสามารถอาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของผู้ร่วมงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มี ความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : ก-ค)

การบริหารการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความพิเศษนอกเหนือจากการจัดการศึกษาในจังหวัดอื่นๆ การก่อเหตุการณ์ความไม่สงบส่งกระทบต่อการจัดการศึกษา ครูส่วนใหญ่หวาดกลัว ไม่กล้าไปโรงเรียนโรงเรียนปิดบ่อย ครูสอนไม่เต็มที่ทำให้ความเจริญก้าวหน้าในพื้นที่ล่าช้า (กัมภณฑ์ จุนโท, 2551 : 47) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา บุคลากรขาดความมั่นใจในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับบทความทางวิชาการของประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ (2549 : 146 ; อ้างถึงในกันดิดา สนธิเมือง, 2553 : 101) กล่าวถึง การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่า มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาด้านนโยบาย แผนงาน การบริหารจัดการ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาในด้านการบริหารการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู และข้อจำกัดอื่นๆ ที่กระทบต่อการจัดการศึกษา

ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี (2555-2558) และแผนกลยุทธ์ ประจำปี 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีปัญหาการบริหารงานในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างต่ำ สถานศึกษามุ่งเน้นรับการประเมิน มากกว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัด ในภาพรวมต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ของชั้น ป.3 ป.6 และ ม.3 ในบางกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1, 2556: 34 - 36) อัตราการออกการค้นของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากผู้ปกครองย้ายถิ่นฐานบ่อย อัตราการจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อัตราการจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดมาถึง 100 % การอ่านออก เขียนได้ และคิดคำนวณของนักเรียนไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจและไม่ถึงเกณฑ์ที่ระดับชาติกำหนดไว้ และนักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองในการสื่อสาร เป็นอุปสรรคในการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2558: 14) การย้ายถิ่นฐานของผู้ปกครอง ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนเนื่องจากนักเรียนขาดความต่อเนื่องในการเรียน การเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารเขตพื้นที่และโรงเรียน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้ผู้เรียนขาดคุณธรรม จริยธรรมและส่งผลให้นักเรียนเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เนื่องจากไม่มีข้อจำกัดในการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3, 2556: 11-12)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ การเข้าถึงแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภายนอกมีความยุ่งยาก ซับซ้อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1, 2556 : 34) ขาดการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอและระบบ การกำกับ ติดตาม ประเมินผลยังไม่เกิดประสิทธิภาพที่ชัดเจนเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2, 2558: 15) ความเร่งด่วนของงาน ทำให้กระทบต่อการเรียนการสอน พร้อมทั้งเสียโอกาสในการได้รับงบประมาณการบริหารจัดการ(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3, 2556 : 11)

ด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรบางกลุ่มไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ ไม่เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย วิธีปฏิบัติและบุคลากรส่วนหนึ่งยัง ขาดทักษะความชำนาญในด้าน IT (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1, 2556: 34-37) โรงเรียนขาดแคลนครูตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด ครูปฏิบัติการสอนไม่ตรงตามวุฒิ/เอก ครูและบุคลากรทางศึกษาส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2, 2558 : 14) บุคลากรของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีขวัญกำลังใจ ขาดความรู้ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ครูบางส่วนในโรงเรียนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้ เนื่องจากสาขาที่จบไม่ตรงกับวิชาที่สอนและบุคลากรเป็นอัตราจ้างมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3, 2556 : 14)

ด้านการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาขาดการประสานงานเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและข้อบัญญัติการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาขององค์กรภายนอก ชุมชนรอบโรงเรียน ในบางพื้นที่มีแหล่งอบายมุขมีปัญหายาเสพติด ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมเสี่ยงและระบบสารสนเทศยังไม่เป็นศูนย์กลางการรวบรวมข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1, 2556:34-36) สภาพภูมิศาสตร์ในบางพื้นที่ เกิดภัยธรรมชาติส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์จำนวนเครื่องต่อนักเรียน แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนด(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2, 2558: 13-15) สภาพภูมิศาสตร์ยากต่อการติดต่อประสานงานของผู้ปกครอง นักเรียน การลักลอบนำยาเสพติดมาจำหน่าย มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชนและการขัดข้องทางเทคโนโลยีไม่เอื้อต่อการเรียนการสอนและระบบการบริหารจัดการ การรับ-ส่ง หนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ล่าช้า(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3, 2556 : 11-13)

จากปีการศึกษา 2556 จนถึงปีการศึกษา 2557 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ร้อยละ 35.7 และ 37.15 ตามลำดับ ได้มีการพัฒนาขึ้นเพียงร้อยละ 1.58 และคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ที่ร้อยละ 45.74 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 1, 2557)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานซึ่งจะทำให้เกิดผลผลิตของงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแน่นอน เพราะผู้บริหารเปรียบเหมือนกุญแจที่สำคัญที่ไขไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ย่อมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ซึ่งเป็นประสิทธิผลของงานจากการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีพฤติกรรมผู้นำแบบใด การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา อยู่ในระดับใด และการที่มีพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

6. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผลการวิจัยมีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อทราบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา
2. เพื่อทราบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา
4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ตามพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานมากที่สุดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,983 คน จากสถานศึกษา 211 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา ปีการศึกษา 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากกลุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 88 ; อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : 47) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อีกครั้งด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ

ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2556
จำนวน 353 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลาภายใต้ขอบเขตเนื้อหาออกเป็น 2
ด้าน คือ

2.1 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุกต์ (Gary A. Yukl) ประกอบด้วยพฤติกรรม
ผู้นำ 3 ประเภท (สุรพล พุฒคำ , 2546 : 14) ได้แก่

- (1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
- (2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
- (3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

2.2 การบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้าน ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา
, 2550 : 29-33) ได้แก่

- (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ
- (2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- (3) ด้านการบริหารงานบุคคล
- (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1.1 เพศ

- (1) ชาย
- (2) หญิง

3.1.2 อายุ

- (1) ต่ำกว่า 30 ปี
- (2) 31 – 50 ปี
- (3) มากกว่า 50 ปี

3.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

- (1) ต่ำกว่า 10 ปี

(2) 11 – 20 ปี

(3) มากกว่า 20 ปี

3.1.4 ขนาดของสถานศึกษา

(1) ขนาดเล็ก

(2) ขนาดกลาง

(3) ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุกล์ (Gary A.Yukl)

ประกอบด้วย

3.2.1 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน

3.2.2 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

3.2.3 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

3.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำ การดำเนินการบริหารของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์การ ทั้งนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในช่วงเวลาที่กำลัง ดำเนินการบริหารงานอยู่ การวิจัยครั้งนี้ยึดถือพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุกล์ (Gary A.Yukl, 1998) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการวางแผนจัดการและ การกำกับ ติดตามการดำเนินการในองค์การ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน การใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษากระบวนการให้มีความเที่ยงตรง และมั่นคง และการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการ พัฒนา การรับรู้ การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการ

ปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคล เพิ่มความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะและการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร

3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์สามารถปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ได้นำเสนอโครงการใหม่ๆ นำสมาชิกให้เกิดการร่วมมือในการทำงานดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันที่อาจเป็นเหตุเป็นผลหรือไม่เป็นเหตุเป็นผลก็ได้ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา

การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน 4 ด้านของสถานศึกษาได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลัก สูตรท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณและกาขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดหาแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน

งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทาและจัดหาพัสดุ การจัดทาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดทาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตราากำลัง การจัดสรรอัตราากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดหาทะเบียนประวัติ การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 เขต 2 และเขต 3

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดยะลา

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 และขยายโอกาสถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของรัฐในจังหวัดยะลา ซึ่งสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3

ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การจำแนกขนาดของสถานศึกษาแบ่ง ขนาดตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา หมายถึง หน่วยงานตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 เขต ได้แก่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ประกอบด้วย สถานศึกษาใน อำเภอเมือง อำเภอรามัน และอำเภอกรงปินัง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาใน อำเภอบันนังสตา อำเภอยะหา และอำเภอกาบัง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ประกอบด้วย สถานศึกษาใน อำเภอธารโตและอำเภอเบตง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 การบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.2 ความหมายของการบริหาร
 - 2.3 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.4 ความหมายการบริหารสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.4 ภาระงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา
 - 4.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 4.3 การบริหารงานบุคคล
 - 4.4 การบริหารงานทั่วไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ผู้นำย่อมมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกการปฏิบัติของผู้นำในการบริหารงาน จะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงาน

1.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำดังนี้

สมยศ นาวิการ (2545 : 40) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือแบบของการแสดงคุณลักษณะที่รับรู้โดยบุคคลหนึ่งในการพยายามสร้างอิทธิพลต่อสมาชิก พฤติกรรมผู้นำเป็นบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสัมพันธ์กับงานและสัมพันธ์กับบุคคล

สมคิด บางโม (2545 : 235) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลขณะที่ทำการสั่งการต่อกิจกรรมต่าง ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กวี พงศ์พุม (2550 : 111) พฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง การกระทำของผู้นำที่พยายามทำทุกอย่างต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ความร่วมมือ เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

การดี อนันต์นาวิ (2553 : 33) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นเครื่องมือจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน กำหนดทิศทางในการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายในองค์กร โดยผู้นำหรือหัวหน้าจะทำหน้าที่ชี้แนะ สั่งการ ควบคุม ตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนร่วม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำหมายถึงการปฏิบัติการกระทำ หรือการดำเนินการของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และในการปฏิบัติตนในการบริหารของผู้นำนั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือในระยะเวลาขณะที่ผู้นำกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือองค์กรใดก็ตาม ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความอยู่รอดขององค์กร เพราะสถานศึกษาจะเป็นสิ่งสะท้อนการบริหารงานของผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2545 : 226) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำเป็นการปฏิบัติตนของผู้นำต่อกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดและสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่า บุคคลนั้นเป็นผู้นำของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

เทียน ทองแก้ว (2545 : 36) กล่าวว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่ความสามารถของผู้นำที่ถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ประภัสร์ จงสงวน (2546 : 4) กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่า การแสดงพฤติกรรมผู้นำนั้น มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรโดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะต้องบ่งบอกถึงการที่ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบและทันต่อเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546:33; อ้างถึงใน จิตติยา เรือนนระการ, 2546: 14) กล่าวว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่การที่ผู้นำหรือผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดเป้าหมายคุณค่า ความเชื่อ กลยุทธ์ขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

ปรียาพันธ์ ปิยะอนันต์ (2546 : 13) กล่าวว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่แนวทางการบริหารงาน ที่ทำให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่เราตั้งเป้าหมายให้สำเร็จอย่างเต็มที่ และร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมี 1) ความรู้ ความสามารถ ทำให้ตนเองมีความน่าเชื่อถือและทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ 2) ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและการวางแผนงานที่ดี 3) ต้องเข้าใจคน และ 4) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำจะต้องใช้เทคนิคทักษะการบริหาร หลักการบริหารงาน ตลอดจนการปฏิบัติตนของผู้นำที่แสดงถึงความรู้ความสามารถหลายประการ ตามแนวทางการบริหารในการทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก

พฤติกรรมผู้นำจะเป็นเครื่องทำนายความอยู่รอดหรือความสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้โดยมีปัจจัยที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ กลยุทธ์ในการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมผู้นำ ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ

1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

1.3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories of Leadership)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำในระหว่างครั้งแรกของศตวรรษที่ 12 มีการศึกษาวิธีการต่างๆ ได้คาดคะเนประสิทธิผลของผู้นำ โดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพ ทักษะ และลักษณะทางกายภาพ (ความสูงและรูปร่างลักษณะ) จากการสำรวจลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียง พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดโดยทั่วไป ฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งสำคัญ และมีลักษณะเด่น มีการให้ข้อสังเกตว่า คุณลักษณะของผู้นำต่างๆ จะไม่มีเท่ากันในทุกสถานการณ์ มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตกตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา และค้นพบคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ , 2539 : 268)

1.3.1.1 ความมีพลังและทะเยอทะยาน

1.3.1.2 ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น

1.3.1.3 ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ

1.3.1.4 ความเชื่อมั่นตนเอง

1.3.1.5 ความเฉลียวฉลาดและ

1.3.1.6 ความรอบรู้ในงาน

1.3.2 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ : การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอ

ไฮโอ (Behavioral Theories of Leadership : Ohio State Studies)

ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำในเชิงกระบวนการและกิจกรรมของผู้นำซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจน คือ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่า มีพฤติกรรมใดบ้างที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างไปจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้สรุปผลการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์

(Consideration) ซึ่งเป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์, 2553 : 65)

1.3.2.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การการจัดโครงสร้างของงานและองค์กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้น้อยมาก

1.3.2.2 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจการแสดงความชื่นชมรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง

1.3.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน คณะนักวิจัยได้ทำการวิจัย โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ (ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์, 2553 : 66)

1.3.3.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมสำหรับการกำหนดมาตรฐานการจัดแบ่งงานการอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงานการนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

1.3.3.2 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ การพื่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง

1.3.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์

ตารางดาข่ายการจัดการของ Blake และ Mouton เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำโดยใช้ตารางซึ่งมีสองแกน คือ ความเอาใจใส่ในคนและความเอาใจใส่ในงานหรือการผลิต (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2544 : 142)

1.3.4.1 ความเอาใจใส่ในคน (Concern for People) หมายถึง การเอาใจใส่ทุกข์สุขช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3.4.2 ความเอาใจใส่ในงานหรือการผลิต (Concern for Production) หมายถึง ความสนใจและให้ความสำคัญต่องานมากกว่าคน ไม่ชอบมอบหมายงานหรือกระจายอำนาจ

1.3.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โมเดลเชิงสถานการณ์ของฟิเดลอร์

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์เหมือนกับทฤษฎีเชิงสถานการณ์อื่นๆ ที่สมมุติว่าผู้นำที่เหมาะสมจะแตกต่างกันตามสถานการณ์ ทฤษฎีนี้มองว่า บุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเป็นผู้นำ ดังนั้นโมเดลจึงช่วยทำให้เป็นผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถวัดได้จากระดับขององค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ (กมล ศิริสง, 2545 : 13)

1.3.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน (Leader – Member Relations) หมายถึงการให้ความร่วมมือในการทำงาน การไว้วางใจกัน กลุ่มให้ความสำคัญสนับสนุนผู้นำมากขึ้นเพียงใด

1.3.5.2 ลักษณะงานหรือโครงสร้างงาน (Task Structure) หมายถึงความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด

1.3.5.3 อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึงการใช้อำนาจของผู้นำที่ให้องค์การหรือการลงโทษผู้ร่วมงานมากขึ้นเพียงใด (กมล ศิริสง, 2545 : 13)

1.3.6 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Contingency Theories of Leadership Path-goal Theory)

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งถือว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นกับความสามารถที่จะจูงใจและสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้ทำงาน ทฤษฎีนี้จะผสมผสานทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจ (Expectancy Theory of Motivation) พนักงานได้รับการกระตุ้นให้ทำงานมีข้อเสนอแนะว่าหน้าที่การจูงใจเบื้องต้นของผู้นำจะต้องจูงใจด้านรางวัลเพื่อแนะนำพนักงานให้ผ่านเส้นทางให้เดินทางสู่การแสวงหารางวัลซึ่งเป็นเป้าหมายและกำจัดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมผู้นำมี 4 ประการดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539 : 268)

1.3.6.1 ผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) เป็นการบอกพนักงานถึงวิธีที่ควรทำ โดยจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมาย พฤติกรรมนี้คล้ายคลึงกับการกำหนดโครงสร้างที่เริ่มจากตัวเองเป็นหลัก (Initiating Structure) และการมุ่งทำงาน (Task Orientation)

1.3.6.2 ผู้นำที่ให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่มุ่งความต้องการพนักงานและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงานรวมทั้งการสร้างโอกาสและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตรคล้ายคลึงกับพฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น (Consideration Behavior) และการมุ่งสัมพันธ์กัน (Relationship orientation)

1.3.6.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำพนักงาน การค้นหาความคิดและการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3.6.4 ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทายสำหรับพนักงานผู้มุ่งความสำเร็จ มีการปรับปรุงการทำงานกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

1.3.7 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เซและบลานชาร์ด

เฮอร์เซและบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard 1982 : 103-104) แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอสหรัฐอเมริกาได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบสถานการณ์ (Situation Approach) พฤติกรรมผู้นำแสดงออกเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามซึ่งเขาได้ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ด้าน ดังนี้ (กมล ศิริสง , 2545 : 13)

1.3.7.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงาน แสดงออกถึงด้วยความรู้สึกชอบ รักเกลียด ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในกลุ่มหรือรายบุคคล

1.3.7.2 พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบายตามแผนงาน การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติการกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นรายบุคคลในลักษณะการแบ่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

1.3.8 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูกัล (Yukl)

พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดยูกัล (Yukl) จะสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบัน เพราะในยุคปัจจุบันผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จโดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำจะต้องมุ่งเน้นงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์จึงทำให้

เกิดประสิทธิผลปัจจัยที่เป็นสถานการณ์จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของพฤติกรรมผู้นำ ถ้าผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมทั้งทางด้านการงานและบุคคลสูง และยุกัล (Yukl) ได้พัฒนาเป็นกรอบพฤติกรรมผู้นำได้ 3 ประเภท ดังนี้ (สุรพล พุฒคำ, 2546 : 14)

1.3.8.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task-Oriented Behaviors) พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นความชัดเจนในบทบาท การวางแผนและการจัดการ และการกำกับติดตามการดำเนินการในองค์กร เน้นที่ความสำคัญและสำเร็จของงาน ผู้นำจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และมั่นคงในกระบวนการทำงาน และปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

1.3.8.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-Oriented Behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะให้การช่วยเหลือสนับสนุน การพัฒนาการรับรู้ การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง จะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์และการช่วยเหลือบุคคลเพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะและการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร

1.3.8.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและตีความเหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้นการท้าวทายทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ การนำเสนอโครงการใหม่ๆ การผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือกันในการให้การสนับสนุนและการดำเนินการให้การเปลี่ยนในองค์กรกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมายหลัก (สุรพล พุฒคำ, 2546 : 14)

จากพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบของยุกัล (Yukl) สรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำจะแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบ จะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรได้ ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะต่างๆ กัน ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบันของยุกัล (Yukl, 1998 ; อ้างถึงใน สุรพล พุฒคำ, 2546 : 14) มาศึกษา เพราะเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่สอดคล้องกับสภาพการบริหารการศึกษาในปัจจุบันและสามารถบรรยายพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ครอบคลุมถึงคุณลักษณะบทบาทของผู้บริหารได้ค่อนข้างชัดเจนและสามารถนำมาใช้ในการประเมินพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแนวคิดดังกล่าว

จากที่กล่าวแนวคิดพฤติกรรมผู้นำมาทั้งหมด สรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำในยุคก่อนๆ จะมี 2 ประเภท คือ พฤติกรรมที่เน้นกิจสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมผู้นำที่ให้

ความสำคัญกับงานและพฤติกรรมที่เน้นมิตรสัมพันธ์คือพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับคนแต่พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุคล์ (Yukl) จะแตกต่างจากแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของผู้อื่น คือพฤติกรรมตามแนวคิดของยุคล์จะเพิ่มพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง เพราะพฤติกรรมผู้นำด้านนี้ จะเน้นการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่จะมีผลกระทบต่อองค์การทั้งนี้เพราะพฤติกรรมสามารถสะท้อนบรรยากาศองค์การได้ ซึ่งในยุคปัจจุบันพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. การบริหารสถานศึกษา

2.1 การบริหารและการจัดการศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นกฎหมายแม่บทที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา มุ่งที่จะปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาของไทย โดยยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่นและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ดังมาตราต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 5-20)

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ในกรณีเขตพื้นที่การศึกษา

ไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 5-20)

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการทุพพลภาพ
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย
3. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
4. การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษาให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสถานศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไปเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จากกระทรวงศึกษาธิการไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงในรูปแบบการแปรอำนาจและการมอบอำนาจการบริหารจัดการ เป็นการกระจายอำนาจที่ไม่ได้ขาดจากส่วนกลางทั้งหมดและการตัดสินใจในบางส่วนเท่านั้น

2.2 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่า เป็นผู้ที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น การให้คำนิยามคำว่า “การบริหาร” จึงอาจแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2546: 21) ได้กล่าวถึง การบริหารว่า เป็นศิลป์ในการปฏิบัติงานให้กิจกรรมต่างๆประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548:57) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550: 2) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจะเป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลหนึ่ง หรือหลายบุคคล เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 9) กล่าวว่า การบริหาร สามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ ได้แก่ คำว่า “การบริหาร (Administration)” และ “การจัดการ (Management)” แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า การบริหาร (Administration) จะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 42) ได้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆเข้ามามีส่วนสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยทรัพยากรในการบริหารได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

2.3 ความหมายการบริหารการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมในทุก ๆ ด้าน การบริหารการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในอันที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา สำหรับความหมายของการบริหารศึกษานั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542: 6) การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

กมล สดประเสริฐ (2544 : 175) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเป็นการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การวางแผนงาน โครงการ การกำกับดูแลปรับเปลี่ยนพัฒนาโครงสร้างองค์การบริหารการศึกษา กำหนดตำแหน่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ กำหนดรายละเอียดของงานในแต่ละบทบาท ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามบทบาทและหน้าที่ต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนเอื้ออำนวยให้บุคคลได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรมให้เต็มศักยภาพทั้งในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานพัสดุครุภัณฑ์ การบริหารกิจการนักเรียนและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 153) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ อิทธิพล (Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่ง นั่นคือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดโดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สองซึ่งได้แก่ ครูในฐานะตัวแทน (agent) ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนในทุก ๆ ด้าน โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และมีคุณธรรม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

2.4 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการทางด้านการวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

เยอวา เคะซะคุปต์ (2542: 12) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาเอาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาคือการแนะนำ ควบคุม และการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการ สื่อสารของโรงเรียน กระบวนการเรียนการสอนของครู หลักสูตรและการแนะแนว

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตาม
แนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน หลักได้แก่

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

บุญชู ราชสุวรรณ (2548 : 10) ได้สรุปการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการของกลุ่มบุคคลภายใต้การรับผิดชอบงาน หกงานคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

หวน พันธุพันธ์ (2548 : 7) การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลาย
คนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆด้านเช่น
ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และ
เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการ
ต่างๆทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

อุดม พุ่มจันทร์ (2549 : 8) ได้สรุปการบริหารสถานศึกษาเอาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้เทคนิค กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำในการบริหารงานตลอดจนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆที่ ผู้บริหารใช้ในการวางแผนดำเนินการ ควบคุม และการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยใช้เทคนิคกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำในการบริหารภายใต้ขอบข่ายงาน 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 70) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดั้งเดิม หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 34) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความครบถ้วน ในคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำทางการศึกษา ผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางสังคม

อนันท์ งามสะอาด (2557 : Online) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่เหนือผู้อื่น คอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้นำสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 30) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนฐาน (SBM : School Based Management) ประกอบด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคล และหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543 : 82-84) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

- (1) มีความรู้และเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ
- (2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- (3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วถึง
- (4) มีวิสัยทัศน์
- (5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- (7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา
- (8) ความรับผิดชอบ
- (9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- (10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- (11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
- (12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ

- (1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
- (2) มีความรู้ระบบงบประมาณ
- (3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
- (4) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- (5) มีความละเอียดรอบคอบ
- (6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

- (7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
 - (8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
3. การบริหารงานบุคคล
- (1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
 - (2) เป็นแบบอย่างที่ดี
 - (3) มีมนุษยสัมพันธ์
 - (4) มีอารมณ์ขัน
 - (5) เป็นนักประชาธิปไตย
 - (6) ประนีประนอม
 - (7) อุดมคติ
 - (8) เป็นนักพูดที่ดี
 - (9) มีความสามารถในการประสานงาน
 - (10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
 - (11) กล้าตัดสินใจ
 - (12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
4. การบริหารทั่วไป
- (1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
 - (2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - (3) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - (4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - (5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - (6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - (7) มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
 - (8) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึง เป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ เพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตยให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ขอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์และจริงใจ มีความสามารถ กระตุ้นและจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน

3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

เนื่องจากความสลับซับซ้อนของภารกิจและการเปลี่ยนแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ กล่าวคือนอกจากต้องมีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่จะกำหนด และตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านกระบวนการและด้านปัจจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติผู้บริหารสถานศึกษาแล้วจำต้องมีลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 71-73) ได้เสนอลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. พื้นฐานเดิมเป็นทุน ความถนัด (attitude) ในการเป็นผู้นำลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ร่วมทำงานและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
2. การศึกษาระดับปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหา การบริหารและการจัดการการศึกษา จิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น พื้นฐานการศึกษาค้นคว้า วิจัย บริบททางการบริหารการศึกษา ระเบียบ กฎหมาย สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจ และการปกครอง
3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ น้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย อารมณ์มั่นคง (Emotional Quotient : EQ) เข้มแข็งแต่ถ่อมตน ศึกษามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคมและการแต่งการสอดคล้องกับกาลเทศะ
4. คุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้งในเรื่องโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เสียสละเป็นคนดีของสังคม
5. ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาการปฏิบัตินำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิค เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. ความรู้ลึกและรู้รอบ การบริหารหรือจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบ กฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัยและจิตวิทยาการบริหาร

7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาเพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นหลักประกันคุณภาพ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นปฏิบัติการจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2546 : 72-73) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมากภายในปัจจุบันว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
3. ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหา คัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณและความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำให้ทราบแนวคิด ทักษะคติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นแล้วสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 17-18) ได้ให้ทรรศนะนักบริหารมืออาชีพว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารมืออาชีพ นั่นคือต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ
2. ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย ไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอ

3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน ก็จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

5. ประสานสิบทิศ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

7. จูงใจเพื่อร่วมงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ

8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่หมกหมมปัญหาไว้

9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางแต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด

10. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งนักบริหารงานอาชีพต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ

สมบัติ บุญประเคน (2544 : 20-21) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่าแบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. ปฏิรูปการทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงานและพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

2. ประชาธิปไตยเป็นการบริหารงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพและการทำงานเป็นประชาธิปไตยจึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีการทำงานจะต้องคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก ให้เกียรติ ปรนเปรอแห่งใจรางวัลและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ประนีประนอมบุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้จะพยายามไม่ให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานจะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอสอดได้ก็จะยอมไม่ ตัดใจกับปัญหา

5. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหน จะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่องมีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การทำงานจะ สนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานและนำรายงานมาประชาสัมพันธ์

6. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุก เรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนามูลฐานจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพและครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการดักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการ ทำงานเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

สุพล วังสินธ์ (2545 : 29-30) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัด การศึกษา
6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียนโดยการนำระบบคุณธรรมมา ใช้ในโรงเรียน
7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor)

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดโครงการแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจ ได้รับผลงานสูงหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของ

ผู้บริหารไม่ดีหรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 ภาระงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 78-79) ได้กำหนดงานการจัดการโรงเรียนไว้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 5 ด้าน

1. กลวิธีการกำหนดทิศทางและการพัฒนาโรงเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้นักเรียน คณะกรรมการโรงเรียนและผู้ปกครอง สร้างเป้าหมายและกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษา สร้างและนำแผนยุทธวิธีไปปฏิบัติภายใต้แผนงบประมาณ ดำเนินการให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีพันธะสัญญาต่อเป้าหมาย ดำเนินการให้นโยบายและการปฏิบัติเกิดจากการใช้ข้อมูลติดตาม ประเมิน และตรวจสอบผลกระทบของนโยบาย
2. การเรียนการสอน สร้างและรักษาสภาพแวดล้อม จรรยาบรรณ และความประพฤติที่ส่งเสริมการสอนที่ดีของครู พิจารณาจากองค์กร นำหลักสูตรและการประเมินไปปฏิบัติ ดำเนินการปรับปรุงในหมวดวิชาต่างๆ ดำเนินการสอนซ่อมเสริมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนทุกคน ดำเนินการให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ ติดตามและประเมินคุณภาพการสอน สร้างและส่งเสริมกลวิธีเชิงบวก พัฒนาเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพกับองค์กรในชุมชน สร้างและรักษาความเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ
3. การนำและการบริหารบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำ จูงใจ สนับสนุน กระตุ้นเตือน และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการปรับปรุง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ ดำเนินการให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสูงสุด วางแผน จัดสรร สนับสนุน และประเมินงาน โดยกลุ่ม ทีม และคณะบุคคล ดำเนินการให้มีระบบบริหารการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นและช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนได้มาตรฐานสูงสุด นำในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร เข้าใจความคาดหวังของคนอื่น รักษาระดับแรงจูงใจของตนและของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง ดำเนินการให้ภาระหน้าที่ของตนได้รับการปฏิบัติเต็มที่
4. บริหารบุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารบุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามแผนยุทธวิธีและงบประมาณของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการต่อไปนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับคณะกรรมการ โรงเรียนและครูแห่งชาติเพื่อสรรหาครูที่มีประสิทธิภาพสูง

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับครูแห่งชาติ เพื่อจัดวางกำลังและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนและลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายการจัดสรรงบประมาณและดำเนินการให้มีการบริหารและการควบคุมการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สนองความต้องการทางด้านหลักสูตร สุขภาพ และความปลอดภัย

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการ ติดตามและตรวจสอบขอบเขตคุณภาพปริมาณและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและการใช้เงินอย่างคุ้มค่า

5. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การด้านข้อมูลเพื่อประสิทธิภาพการสอน สร้างและพัฒนาองค์กร รายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างแม่นยำ ดำเนินการให้ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับรายงานอย่างดีเกี่ยวกับหลักสูตรผลการเรียนความก้าวหน้าและอื่นๆ

สรุปได้ว่า ภาระงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้โรงเรียนมีคุณภาพนั้นคือ เป็นผู้นำวิชาชีพในโรงเรียน ทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาให้วิสัยทัศน์ให้ทิศทางแก่โรงเรียนและดำเนินการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการรับผิดชอบต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนให้โอกาสการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รับผิดชอบต่อการพัฒนานโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติดำเนินการ ให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้ชุมชนมีพันธะสัญญากับโรงเรียนในวงกว้าง โดยวิธีการพัฒนาและรักษาเครือข่ายกับองค์กรในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โรงเรียนอื่นในท้องถิ่น สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษา นายจ้างบริการจัดงานและอื่นๆ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีการเรียนรู้อย่างมีระเบียบวินัย ดำเนินการบริหารงานประจำวัน จัดองค์กรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของโรงเรียน

4. ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ ดังปรากฏในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าว รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนั้นมาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวาระหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลงเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้นโดยกำหนดขอบข่ายแลภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 56)

4.1 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 56)

การบริหารงานวิชาการมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการฯ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
 2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
 3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
 4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง
- ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารวิชาการมีดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 29-33)
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 9. การนิเทศการศึกษา
 10. การแนะแนว
 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กล่าวโดยสรุปคือ การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักหลักของการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศิลป์และศาสตร์เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน การบริหารคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

4.2 การบริหารงานงบประมาณ

ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 56)

วัตถุประสงค์ของการบริหารงบประมาณมีดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานงบประมาณ มีดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 29-33)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารเพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

4.3 การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 56)

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตาม
หลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติ
ภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึด
มั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษา
พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานบุคคลมีดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 29-
33)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล มุ่งให้สถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การพัฒนาการให้สวัสดิการและวินัย

4.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 56)

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไปมีดังนี้

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานทั่วไปมีดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 29-33)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. การดำเนินงานธุรการ
 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 10. การจัดหาสำมะโนผู้เรียน
 11. การรับนักเรียน
 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. งานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- กล่าวโดยสรุป การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนการจัดระบบบริหาร องค์กรบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ตาม มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็น หลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งรวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- นอกจากการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งานและการ กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐเป็นนิติบุคคลแล้ว พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ. ศ. 2546 มาตรา 44 และ 45 ยังกำหนดให้ปลัดกระทรวง เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัว

ในการบริหารจัดการศึกษาด้วย จึงส่งผลให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวง และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกประกาศกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้สถานโดยตรงเมื่อปี พ.ศ. 2550

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศิริชัย พลัฒ์พิบูลย์ (2547 : 70-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับปานกลางในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับน้อย

ทวีป กิตา (2549 : 67) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจ เรดดิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีพบว่า การศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารใน 25 ประเด็น พบว่าโดยส่วนใหญ่ 24 รายการ จาก 25 รายการ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยมีเพียง 1 รายการ ที่มีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนรายการอื่นๆมีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง

เจริญชัย บรรณธรรมย์ (2550 : 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา บริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาด และประสบการณ์การบริหารต่างกันมีพฤติกรรมการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน

อัสสุริยา กรณสูตร (2552 : 103-111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประสิทธิผลการบริหารบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อารินดา ตอหะ (2555 : 94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับมากส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ในการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล และมีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับปานกลาง ในการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ทั้งในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

นิสรีน เทพลักษณ์ (2556 : 104-106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสผลการวิจัยพบว่า ระดับแบบผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบผู้นำ

พบว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งประสานและแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ และผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับต่ำ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แซมมอนส์ ฮิลล์แมน & มอร์ตมอร์.(Sammons Hillman & Mortimore, 1994 ; อ้างถึงในประกาศ คูเจริญทรัพย์, 2553 : 106) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีความร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรตลอดเวลา

รูเบน (Ruben, 1994, อ้างถึงในประกาศ คูเจริญทรัพย์, 2553:106) ที่วิจัยเชิงคุณภาพพบว่าอิทธิพลของผู้บริหารมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุด สำหรับตัวของนักเรียนนั้น พบว่า ความพึงพอใจในความสำเร็จของนักเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครูและเมื่อทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานก็พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายใน คือ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอก คือ สภาพการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจภายในคือ การขาดการมุ่งความสำเร็จของครู การขาดการยอมรับและการขาดความสำเร็จของนักเรียนสำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจภายนอก คือ สภาพการทำงานที่เลวร้าย และความสัมพันธ์ของนักเรียนไม่เป็นที่พอใจ

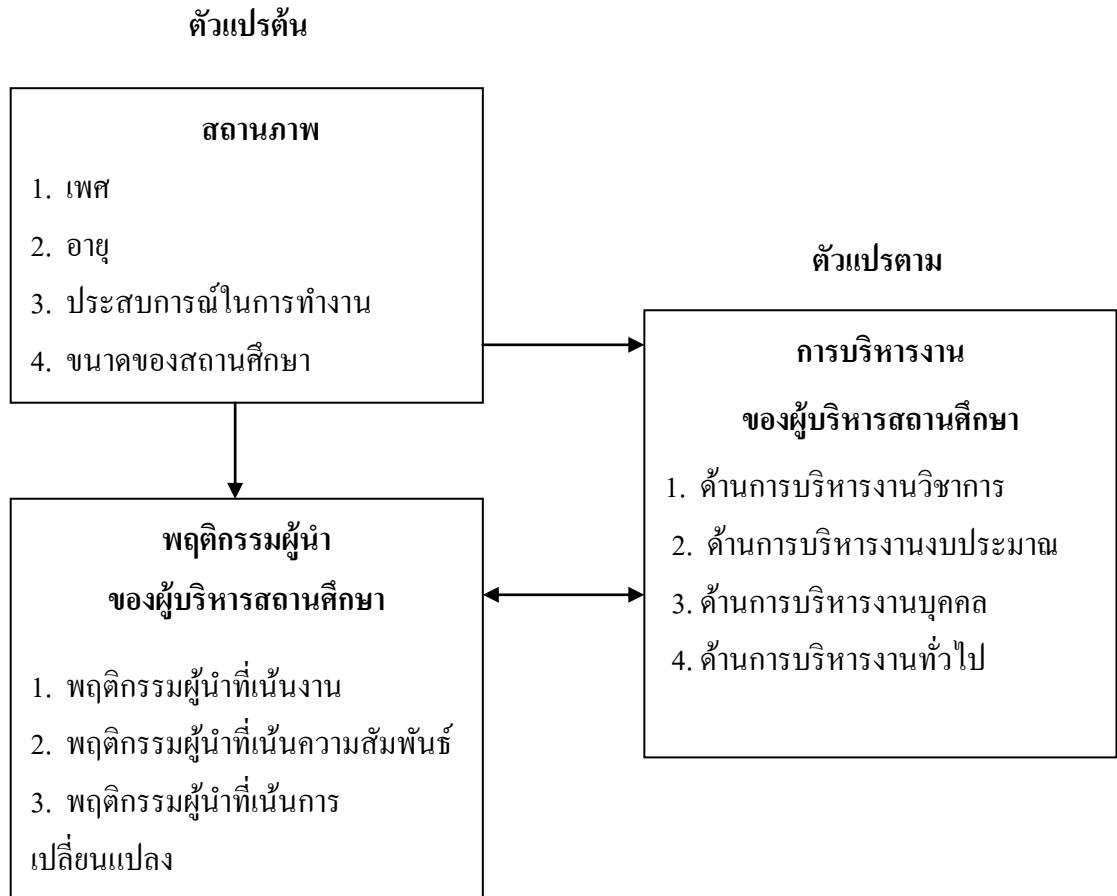
จอห์นสัน (Neal, 2007: Online) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การเป็นผู้นำจากวิกฤตความรุนแรงในโรงเรียนมัธยมในมหาวิทยาลัยอาร์โซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ปัญหาระหว่างเกิดวิกฤตการณ์

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหารโดยแก้ไขวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้เทคนิคการตัดสินใจและกลยุทธ์การการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

แมคกี (Macky, 2007: Online) ได้ศึกษาและทำการวิจัย เรื่องความเป็นผู้นำกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากโรงเรียนแฮริสัน มหาวิทยาลัยเนบราสกาเป็นโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองฟิโอรินรัฐโอไฮโอ โดยศึกษาจากปัจจัยคือ ผู้บริหาร ครู และพิตูจน์วัจนภาษา เกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยภายในประเทศและของต่างประเทศ และเอกสารที่ผู้วิจัยได้ทบทวนในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการมุ่งงาน พฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมการมุ่งการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยเชื่อว่าสามารถครอบคลุมพฤติกรรมทุกแง่มุมของผู้นำในองค์กรเกือบทุกประเภท เพื่อหวังจะนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีระดับพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีระดับการบริหารงานแตกต่างกัน
5. พฤติกรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และแผนปฏิบัติการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,983 คน จากสถานศึกษา 211 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา, 2556 : 7)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากกลุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 88 ; อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : 47) จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อีกครั้งด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 353 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน คำนวณโดยใช้สูตรยามานะ

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย
 N = ขนาดประชากรทั้งหมด
 e = ระดับความเชื่อมั่น (กำหนดที่ระดับ 0.05)

จำนวนครุแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{2,983}{1 + 2,983 (0.05)^2}$$

$$n = 352.70$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง 353 คน

ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดยะลา ทั้ง 3 เขต ออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสุ่มข้าราชการครูเป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการสุ่มแบบจับ สลาก และในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่งได้สุ่มครูออกตามสัดส่วนแต่ละกลุ่มย่อยดัง รายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาและขนาดของโรงเรียน

สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลุ่มประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา								
เขต 1	253	637	552	1,442	32	81	56	169
เขต 2	70	240	544	854	6	33	78	117
เขต 3	107	228	352	687	13	22	32	67
รวม	430	1,105	1,448	2,983	51	136	166	353

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบ ไม่คืนกลับ (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามมี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของยุคัล (Gary A. Yukl) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553:313) โดยกำหนดค่าของคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้าน การบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553:313) โดยกำหนดค่าของคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

(1) ศึกษา ค้นคว้า จากตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำและขอบข่ายภารกิจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

(2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา

(3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

(4) หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

(5) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

(6) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990:204 ; อ้างถึงใน อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2550:117) ผลการทดลองได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95

(7) นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แบบไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อขอความร่วมมือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ซึ่งผู้วิจัยจะไปขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมารวบรวมแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาจัดระบบตรวจสอบความครบถ้วน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

1.2 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของเบสต์ (Best อ้างถึงใน วัน เดชพิชัย, 2535 : 531) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้นมีความหมายดังนี้

4.51 - 5.00	หมายความว่า	มีระดับพฤติกรรมผู้นำมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	มีระดับพฤติกรรมผู้นำมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	มีระดับพฤติกรรมผู้นำปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	มีระดับพฤติกรรมผู้นำน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	มีระดับพฤติกรรมผู้นำน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best อ้างถึงใน วัน เดชพิชัย, 2535 : 531) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้นมีความหมายดังนี้

4.51 - 5.00	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	มีระดับการบริหารงานปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีระดับการบริหารงานน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีระดับการบริหารงานน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ค่า t - Test โดยเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

1.5 วิเคราะห์ค่า t - Test โดยเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

1.6 วิเคราะห์ค่า F-Test โดยเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1.7 วิเคราะห์ค่า F-Test โดยเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1.8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาแปลผลความสัมพันธ์ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์, (2553:316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่า 0.00 หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.30 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.31-0.70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.71-1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน

ระดับสูง

1.9 ประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา นำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

(1) การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาหรือค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 139)

(2) การหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990 : 204 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 147)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- (1) ค่าความถี่ (Frequency)
- (2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- (3) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- (4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- (5) ทดสอบค่า t – Test
- (6) ทดสอบค่า F - Test
- (7) การเปรียบเทียบพหุคูณโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method)
- (8) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทำวิทยานิพนธ์ ดังตารางที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับประกอบด้วย สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยกำหนดสัญลักษณ์ไว้ ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเอฟ

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ผู้วิจัยนำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมผู้นำและระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามแนวความคิดของเบสต์ (Best, 1993) แปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำ/การบริหารงานในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำ/การบริหารงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำ/การบริหารงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำ/การบริหารงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำ/การบริหารงานในระดับน้อยที่สุด

และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาจำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่าที (t-test) และอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาโดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาจำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่าที (t-test) และอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาโดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์, (2553:316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปาน

กลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 5 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	123	34.84
1.2 หญิง	230	65.16
รวม	353	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	46	13.03
2.2 31 – 50 ปี	218	61.76
2.3 มากกว่า 50 ปี	89	25.21
รวม	353	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 10 ปี	147	41.64
3.2 11 – 20 ปี	124	35.13
3.3 สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป	82	23.23
รวม	353	100.00
4.ขนาดสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	127	35.98
4.2 ขนาดกลาง	161	45.61
4.3 ขนาดใหญ่	65	18.41
รวม	353	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.16) ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-50 ปี (ร้อยละ 61.76) ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 41.64) ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 45.61)

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลาในภาพรวม

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน	3.80	0.59	มาก	2
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	3.77	0.70	มาก	3
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.83	0.61	มาก	1
รวม	3.80	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของพฤติกรรมผู้นำพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีมากที่สุดคือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 5 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน

ข้อ ที่	ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหาร บริหารงานตามบทบาทของตนเองอย่าง ชัดเจน	3.86	0.77	มาก	4
2	ผู้บริหารตระหนักในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.97	0.79	มาก	2
3	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำกิจกรรม	3.81	0.78	มาก	7
4	ผู้บริหารมีการวางแผนก่อนการดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง	3.80	0.79	มาก	8
5	ผู้บริหารนิเทศและกำกับการปฏิบัติงานของคณะครู อย่างใกล้ชิด	3.67	0.89	มาก	12
6	ผู้บริหารใช้บุคลากรเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.66	0.86	มาก	13
7	ผู้บริหารบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.76	0.79	มาก	10
8	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานของหมวด/ฝ่าย	3.79	0.82	มาก	9
9	ผู้บริหารกำหนดเวลาส่งงานหลังจากมอบหมายงาน	3.85	0.79	มาก	6
10	ผู้บริหารคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของคณะครู	4.03	0.71	มาก	1
11	ผู้บริหารเสนอแนะหรือวิจารณ์ผลการทำงานอย่าง เปิดเผย	3.66	0.68	มาก	14
12	ผู้บริหารให้คณะครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่าง เคร่งครัด	3.86	0.72	มาก	5
13	ผู้บริหารแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งขัดขวางต่อ การปฏิบัติงาน	3.65	0.76	มาก	15
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของงาน	3.89	0.74	มาก	3
15	ผู้บริหารประสานการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	3.76	0.75	มาก	11
รวม		3.80	0.59	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานของคณะครูในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาได้แก่ผู้บริหารตระหนักในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.65$)

ตารางที่ 6 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

ข้อ ที่	ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือคณะครูทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว	3.66	0.86	มาก	13
2	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของ คณะครู	3.63	0.92	มาก	15
3	ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจคณะครูในการ ปฏิบัติงาน	3.77	0.88	มาก	8
4	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นหมู่คณะ	3.89	0.78	มาก	2
5	ผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาแก่คณะครูทุกโอกาส	3.82	0.83	มาก	3
6	ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจคณะครู	3.78	0.89	มาก	6
7	ผู้บริหารห่วงใยและเอาใจใส่คณะครูอย่างเสมอภาค	3.64	0.88	มาก	14
8	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับคณะครู	3.92	0.84	มาก	1
9	ผู้บริหารเป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหา หรือความขัดแย้ง	3.75	0.81	มาก	11
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูเข้าพบได้ตามความ จำเป็น	3.82	0.76	มาก	4
11	ผู้บริหารสังสรรค์และร่วมกิจกรรมกับคณะครูอย่าง ใกล้ชิด	3.77	0.84	มาก	9
12	ผู้บริหารใช้กระบวนการทางสังคมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา	3.78	0.83	มาก	7
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูเปิดเผยความต้องการ ในการทำงานที่ถนัด	3.79	0.86	มาก	5
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูรวมกลุ่มปฏิบัติงาน ตัดสินใจร่วมกันอย่างอิสระ	3.76	0.92	มาก	10
15	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครู	3.74	0.90	มาก	12
รวม		3.77	0.70	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับคณะครู ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นหมู่คณะ ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะของคณะครู ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 7 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ที่	ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.88	0.87	มาก	4
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	3.82	0.79	มาก	10
3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และเสนอโครงการ ใหม่ๆที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา	3.78	0.83	มาก	13
4	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการ บริหารงาน	3.84	0.75	มาก	6
5	ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งผลของการเปลี่ยนแปลง	3.83	0.75	มาก	7
6	ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่กำลัง เปลี่ยนแปลง	3.83	0.72	มาก	8
7	ผู้บริหารมีวิธีการทำให้คณะครูไว้วางใจ ตระหนักรู้ ภารกิจและวิสัยทัศน์	3.83	0.71	มาก	9
8	ผู้บริหารมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจให้คณะครูมองการณ์ ไกลมากกว่าความสนใจของตน	3.72	0.84	มาก	15
9	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบันได้ดี	3.93	0.69	มาก	2
10	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.94	0.68	มาก	1
11	ผู้บริหารพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ที่สอดคล้องกับศักยภาพที่ โดดเด่นของสถานศึกษา	3.79	0.74	มาก	11
12	ผู้บริหารศึกษา ทดลองวิธีการใหม่ๆเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมาย	3.75	0.72	มาก	14
13	ผู้บริหารสนับสนุนคณะครูในการสร้างนวัตกรรม ใหม่ๆ	3.89	0.76	มาก	3
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน	3.85	0.78	มาก	5

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
15	ผู้บริหารให้การยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.79	0.77	มาก	12
รวม		3.83	0.61	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือผู้บริหารปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบันได้ดี ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจให้คณะกรรมการมีใจไกลมากกว่าความสนใจของตน ($\bar{X} = 3.72$)

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 8-20

ตารางที่ 8 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.83	0.64	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.92	0.65	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.93	0.61	มาก	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.90	0.69	มาก	3
รวม	3.89	0.58	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก มากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.90$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของ ตนเอง	3.58	0.84	มาก	12
2	ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผนการดำเนินงานด้าน วิชาการครบทุกงาน	3.83	0.78	มาก	7
3	ผู้บริหารส่งเสริมจัดการเรียนการสอนใช้สื่อและแหล่ง เรียนรู้	3.87	0.73	มาก	3
4	ผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยชั้นเรียนทุกกลุ่มสาระ	3.81	0.85	มาก	11
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผล	3.83	0.76	มาก	8
6	ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างทั่วถึง	3.83	0.83	มาก	9
7	ผู้บริหารส่งเสริมการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเป็นระบบ	3.84	0.74	มาก	6
8	ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานที่กำหนด	3.96	0.79	มาก	1
9	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ชุมชนสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน	3.87	0.76	มาก	4
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลและ องค์กรอื่น ๆ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.83	0.70	มาก	10
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานวิชาการ	3.89	0.72	มาก	2
12	ผู้บริหารส่งเสริมการพิจารณาคุณภาพในการคัดเลือก หนังสือแบบเรียนแบบฝึกหัดเพื่อจัดการเรียนรู้	3.87	0.73	มาก	5
รวม		3.83	0.64	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเอง ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 10 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อ ที่	การบริหารงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงิน เพื่อเตรียมทำแผนและขอตั้งงบประมาณ	3.81	0.73	มาก	12
2	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนใช้จ่าย งบประมาณ	3.93	0.74	มาก	5
3	ผู้บริหารส่งเสริมการติดตามตรวจสอบและประเมิน ประสิทธิภาพความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร	3.87	0.75	มาก	9
4	ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผน การใช้พัสดุและจัดทำ แผนการจัดหาในภาพรวม	3.84	0.70	มาก	10
5	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดหาพัสดุโดยถือระเบียบของส่วน ราชการที่เกี่ยวข้อง	3.81	0.78	มาก	11
6	ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินการตรวจสอบพัสดุประจำปี ตามระเบียบ	3.88	0.74	มาก	8
7	ผู้บริหารส่งเสริมการเบิกเงินโดยมีหลักฐานถูกต้องทุก รายการ	4.00	0.85	มาก	3
8	ผู้บริหารส่งเสริมการรับ-จ่าย เงินตามระเบียบที่ กระทรวงการคลังกำหนด	3.92	0.79	มาก	6
9	ผู้บริหารส่งเสริมการนำเงินส่งคลังภายในระยะเวลาที่ ระเบียบกำหนด	3.92	0.79	มาก	7
10	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำบัญชีการเงินตามระบบถูกต้อง	3.98	0.76	มาก	4
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำรายการ การรับจ่ายเงินรายได้ ตามที่สำนักบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนด	4.07	0.79	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
12	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชี หน่วยงานย่อย	4.06	0.76	มาก	2
รวม		3.93	0.65	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำรายการ การรับจ่ายเงินรายได้ตามที่สำนักบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินเพื่อเตรียมทำแผนและขอตั้งงบประมาณ ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 11 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำและรายงานแผนอัตรากำลัง	3.97	0.71	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลตาม ระเบียบที่กำหนด	3.91	0.77	มาก	8
3	ผู้บริหารดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.00	0.71	มาก	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.80	0.74	มาก	12
5	ผู้บริหารอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาของ บุคลากรตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	3.90	0.78	มาก	9
6	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ราชการกำหนด	3.99	0.74	มาก	2
7	ผู้บริหารดำเนินการต่อผู้กระทำผิดวินัยตามขั้นตอนและ กฎหมายกำหนด	3.92	0.77	มาก	7
8	ผู้บริหารส่งเสริมการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอผู้มี อำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.85	0.73	มาก	11
9	ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด	3.94	0.72	มาก	6
10	ผู้บริหารดำเนินการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มี ผลงานดีเด่นและมีคุณงานความดีตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด	3.99	0.73	มาก	3
11	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาควบคุมดูแลส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.90	0.74	มาก	10

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
12	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับเครือข่าย ผู้บริหารส่งเสริมอื่นๆ	3.95	0.69	มาก	5
รวม		3.87	0.44	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 12 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ ที่	การบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานธุรการ ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.98	0.79	มาก	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้และ เผยแพร่ เพื่อการบริหาร การบริการและการ ประชาสัมพันธ์	3.90	0.77	มาก	6
3	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีครบ วงจรทุกปี	3.90	0.88	มาก	7
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดหา ใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบครบวงจร	3.89	0.74	มาก	8
5	ผู้บริหารดำเนินการดูแลรักษา พัฒนา อาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นคงปลอดภัยและ สวยงาม	3.88	0.83	มาก	9
6	ผู้บริหารสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนเสนอต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.81	0.77	มาก	12
7	ผู้บริหารกำหนดเขตบริการและรับนักเรียนตามแผน	3.91	0.77	มาก	3
8	ผู้บริหารส่งเสริมการมีความพร้อมในการจัดการศึกษาใน ระบบ	3.87	0.79	มาก	11
9	ผู้บริหารส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.91	0.81	มาก	4
10	ผู้บริหารประสานความร่วมมือและรายงานผลการจัด การศึกษา กับท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	3.97	0.73	มาก	2
11	ผู้บริหารจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาตาม หลักเกณฑ์และวิธีที่ทางราชการกำหนด	3.91	0.81	มาก	5

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
12	ผู้บริหารส่งเสริมการปกครองและแก้ไขปัญหานักเรียน อย่างเป็นระบบครบวงจร	3.88	0.80	มาก	10
รวม		3.90	0.69	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานธุรการ ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือผู้บริหารส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารดำเนินการดูแลรักษา พัฒนา อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นคงปลอดภัยและสวยงาม ($\bar{X} = 3.81$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 13 – 16

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมผู้นำ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน	3.91	0.59	3.74	0.58	2.41	0.02
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	3.77	0.69	3.76	0.70	0.21	0.84
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.56	3.79	0.62	1.48	0.14
รวม	3.86	0.56	3.76	0.56	1.46	0.15

* คำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศโดยภาพรวมพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมผู้นำ	อายุ						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-50 ปี		มากกว่า 50 ปี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นงาน	3.67	0.74	3.75	0.55	3.99	0.59	5.61	0.00	(1,3) (2,3)
2.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นความสัมพันธ์	3.83	0.63	3.80	0.64	3.64	0.85	1.67	0.19	-
3.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นการ เปลี่ยนแปลง	3.69	0.66	3.80	0.62	3.95	0.50	2.37	0.07	-
รวม	3.73	0.62	3.78	0.54	3.86	0.58	0.78	0.46	

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานสูงกว่าครูที่อายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 30-50 ปี

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พฤติกรรมผู้นำ	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นงาน	3.65	0.60	3.83	0.59	4.03	0.48	10.46	0.00	(1,2) (1,3)
2.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นความสัมพันธ์	3.73	0.65	3.86	0.67	3.66	0.80	2.01	0.79	-
3.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นการ เปลี่ยนแปลง	3.66	0.63	3.93	0.57	3.97	0.50	9.27	0.00	(1,2) (1,3)
รวม	3.68	0.57	3.87	0.54	3.89	0.52	5.01	0.00	

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 และ 10 - 20 ปี

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

พฤติกรรมผู้นำ	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นงาน	3.72	0.58	3.79	0.57	3.96	0.65	2.89	0.06	-
2.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นความสัมพันธ์	3.76	0.68	3.77	0.67	3.74	0.81	0.4	0.95	-
3.พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นการ เปลี่ยนแปลง	3.85	0.54	3.77	0.63	3.94	0.64	1.58	0.20	-
รวม	3.78	0.55	3.78	0.56	3.88	0.60	0.67	0.51	

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านทุกด้านไม่แตกต่าง

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 17 – 20

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

การบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.84	0.60	3.82	0.66	0.21	0.83
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.94	0.65	3.91	0.65	0.46	0.64
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.97	0.65	3.90	0.58	0.98	0.32
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.90	0.69	3.89	0.69	0.14	.088
รวม	3.91	0.59	3.88	0.58	0.49	0.62

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศโดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ

การบริหารงานของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	อายุ						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-50 ปี		มากกว่า 50 ปี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการบริหาร งานวิชาการ	3.83	0.74	3.77	0.62	3.97	0.63	2.70	0.06	-
2. ด้านการบริหาร งานงบประมาณ	4.03	0.51	3.81	0.66	4.16	0.61	8.71	0.00	(2,3)
3. ด้านการบริหาร งานบุคคล	3.95	0.52	3.90	0.60	3.98	0.65	0.48	0.61	-
4. ด้านการบริหาร งานทั่วไป	3.94	0.69	3.84	0.68	4.02	0.69	1.98	0.13	-
รวม	3.94	0.56	3.83	0.57	4.03	0.59	3.44	0.33	(2,3)

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ คือ ครูที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานงบประมาณสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-50 ปี

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่าง กัน
	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการบริหาร									
งานวิชาการ	3.71	0.71	3.82	0.55	4.06	0.57	6.73	0.00	(1,3)
2. ด้านการบริหาร									(2,3)
งานงบประมาณ	3.77	0.67	3.90	0.65	4.25	0.46	13.73	0.00	(1,3)
3. ด้านการบริหาร									
งานบุคคล	3.85	0.61	3.93	0.63	4.06	0.54	2.85	0.06	-
4. ด้านการบริหาร									
งานทั่วไป	3.77	0.74	3.91	0.65	4.12	0.58	6.11	0.00	(1,3)
									(2,3)
รวม	3.77	0.61	3.89	0.57	4.12	0.47	8.49	0.00	(1,3)

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานใน ภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วย วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี และด้านการบริหารงานทั่วไปพบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการบริหาร									
งานวิชาการ	3.79	0.65	3.78	0.59	4.05	0.73	3.74	0.03	(2,3)
2. ด้านการบริหาร									
งานงบประมาณ	3.89	0.66	3.87	0.67	4.12	0.52	2.93	0.06	-
3. ด้านการบริหาร									
งานบุคคล	3.94	0.67	3.87	0.56	4.03	0.60	1.43	0.24	-
4. ด้านการบริหาร									
งานทั่วไป	3.87	0.69	3.89	0.68	3.99	0.69	0.61	0.54	-
รวม	3.87	0.61	3.85	0.57	4.05	0.51	2.27	0.11	

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา

ตัวแปร	เน้น พฤติกรรม ผู้นำ/การ บริหารงาน	เน้น ความ สัมพันธ์	เน้น การ เปลี่ยน แปลง	งาน วิชาการ	งาน งบประมาณ	งาน บุคคล	งาน ทั่วไป	รวม
เน้นงาน	1							
เน้น ความสัมพันธ์	.614**	1						
เน้นการ เปลี่ยนแปลง	.755**	.699**	1					
งานวิชาการ	.672**	.500**	.789**	1				
งาน งบประมาณ	.693**	.482**	.722**	.735**	1			
งานบุคคล	.721**	.608**	.756**	.694**	.791**	1		
งานทั่วไป	.690**	.549**	.750**	.741**	.841**	.802**	1	
รวม	.876**	.881**	.913**	.726**	.702**	.776**	.738**	.816**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .816$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ และเน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .876$), ($r = .881$) และ($r = .913$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ในแต่ละพฤติกรรมผู้นำ พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเน้นงานกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน (r ระหว่าง .672 - .693) ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .721$)

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในระดับปานกลางทุกด้าน (r ระหว่าง .482 - .608) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในระดับสูงทุกด้าน (r ระหว่าง .722 - .789)

ตอนที่ 7 ประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ดังตารางที่ 22-23

ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน		
1	ผู้บริหารนิเทศและกำกับการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด อย่างใกล้ชิด	15
2	ผู้บริหารควรบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างให้มีประสิทธิภาพ	11
3	ผู้บริหารควรเสนอแนะหรือวิจารณ์ผลการทำงานอย่างเปิดเผย	9
ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์		
1	ผู้บริหารควรแสดงความยินดีและให้คำปรึกษาแก่คณะครูทุกโอกาส	12
2	ผู้บริหารควรให้ความห่วงใยและเอาใจใส่คณะครูอย่างเสมอภาค	11
3	ผู้บริหารควรประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง	7
ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง		
1	ผู้บริหารควรสนับสนุนคณะครูในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	17
2	ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน	11
3	ผู้บริหารควรให้การยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	10

จากตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พบว่าผู้บริหารนิเทศและกำกับการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด อย่างใกล้ชิด มีความถี่ 15 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างให้มีประสิทธิภาพ มีความถี่ 11 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ผู้บริหารควรแสดงความยินดีและให้คำปรึกษาแก่คณะครูทุกโอกาส มีความถี่ 12 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรให้ความห่วงใยและเอาใจใส่คณะครูอย่างเสมอภาค มีความถี่ 11 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารควรสนับสนุนคณะครูในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีความถี่ 17 รองลงมาคือผู้บริหารควรส่งเสริมและ

สนับสนุนให้คณะครูเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน
มีความถี่ 11 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

ข้อที่	การบริหารงาน ของผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
ด้านการบริหารงานวิชาการ		
1	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มากขึ้น	9
2	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้คิดค้นการผลิตสื่อ การสอนที่เหมาะสม	8
3	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่	5
ด้านการบริหารงานงบประมาณ		
1	ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	12
2	การกำหนดระยะเวลาการอุดหนุนงบประมาณให้แน่นอนและปฏิบัติได้จริง	10
3	จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา	7
ด้านการบริหารงานบุคคล		
1	ผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน	13
2	การคัดเลือกบุคลากรต้องให้ตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ	11
3	กระบวนการการสรรหาต้องมีความยุติธรรม	9
ด้านการบริหารงานทั่วไป		
1	ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานธุรการ ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	8
2	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้และเผยแพร่ เพื่อการบริหารการบริการและการประชาสัมพันธ์	7
3	ผู้บริหารดำเนินการดูแลรักษา พัฒนา อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นคงปลอดภัยและสวยงาม	5

จากตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานวิชาการ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้

มากขึ้น ความสำเร็จ 9 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้คิดค้นการผลิตสื่อ การสอนที่เหมาะสม ความสำเร็จ 8 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในเรื่องปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ความสำเร็จ 12 การกำหนดระยะเวลาการอุดหนุนงบประมาณให้แน่นอนและปฏิบัติได้จริง ความสำเร็จ 10 ด้านการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน ความสำเร็จ 13 รองลงมาคือ การคัดเลือกบุคลากรต้องให้ตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ ความสำเร็จ 11 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานธุรการถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความสำเร็จ 8 รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้และเผยแพร่ เพื่อการบริหารการบริการและการประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จ 7 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในบทนี้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐาน วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา
6. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีระดับระดับพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีระดับการบริหารงานแตกต่างกัน
5. พฤติกรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,983 คน จากสถานศึกษา 211 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2556)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากกลุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 88 ; อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : 47) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อีกครั้งด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 353 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามมี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของยุคล์ (Gary A. Yukl) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 ประเภท ได้แก่พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 : 313)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้าน การบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553 : 313)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีลักษณะเป็น แบบปลายเปิด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษา ค้นคว้า จากตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำและขอบข่าย ภารกิจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุม เนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและขอบข่ายภารกิจการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

2.4 หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

2.5 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไข และปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความถูกต้องของภาษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ที่ ต้องการวัด

2.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับประชากรนอกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

(Cronbach,1990 : 204 ; อ้างถึงในอ้างอิงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 117) ผลการทดลองได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95

2.6.1 ค่าความเชื่อมั่นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

- | | |
|-----------------------------------|-----|
| (1) พฤติกรรมที่เน้นงาน | .94 |
| (2) พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ | .96 |
| (3) พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง | .94 |

2.6.2 ค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

- | | |
|--------------------------|-----|
| (1) การบริหารงานวิชาการ | .94 |
| (2) การบริหารงานงบประมาณ | .94 |
| (3) การบริหารงานบุคคล | .94 |
| (4) การบริหารงานทั่วไป | .94 |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .95

2.7 นำแบบทดสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเพื่อขอความร่วมมือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ซึ่งผู้วิจัยจะไปขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมารวบรวมแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาจัดระบบตรวจสอบความครบถ้วน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

1.2 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของเบสต์ (Best, 1977 : 531)

1.3 วิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา โดย หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวความคิดของเบสต์ ของเบสต์ (Best, 1977 : 531)

1.4 วิเคราะห์ค่า t-Test โดยเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

1.5 วิเคราะห์ค่า t-Test โดยเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

1.6 วิเคราะห์ค่า F-Test โดยเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1.7 วิเคราะห์ค่า F-Test โดยเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1.8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.9 ประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา นำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ปรากฏผลดังนี้

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของพฤติกรรมผู้นำ พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ระดับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ คณะครูในระดับมาก รองลงมาได้แก่ผู้บริหารตระหนักในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน

1.2 ระดับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับคณะครู รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นหมู่คณะ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคณะครู

1.3 ระดับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือผู้บริหารปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบันได้ดี ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจให้คณะครูมองการณ์ไกลมากกว่าความสนใจของตน

2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ปรากฏผลดังนี้

ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการ บริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

2.1 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่

กำหนด รองลงมา คือผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเอง

2.2 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงาน งบประมาณอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำรายการ การรับ จ่ายเงินรายได้ตามที่สำนักบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)กำหนด รองลงมา ผู้บริหาร ส่งเสริมการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการ บัญชีหน่วยงานย่อย ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทาง การเงินเพื่อเตรียมทำแผนและขอตั้งงบประมาณ

2.3 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยน ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รองลงมาคือ ผู้บริหารประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.4 ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ด้านบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานธุรการ ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รองลงมา คือผู้บริหารส่งเสริมการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารดำเนินการดูแลรักษา พัฒนา อาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นคงปลอดภัยและสวยงาม

3. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

3.1 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่าง ยกเว้นพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานสูงกว่าครูที่อายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 30-50 ปี

3.3 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คำว่า 10 และ 10 - 20 ปี

3.4 เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่าง

4. เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

4.1 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศโดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลาจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานงบประมาณสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-50 ปี

4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี และด้านการบริหารงานทั่วไปพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ปรากฏผลดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ และเน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ในแต่ละพฤติกรรมผู้นำพบว่า

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเน้นงานกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลางทุกด้าน

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงทุกด้าน

6. ประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ปรากฏผลดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

(1) ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พบว่าผู้บริหารนิเทศและกำกับการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด อย่างใกล้ชิด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างให้มีประสิทธิภาพ

(2) ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ผู้บริหารควรแสดงความยินดีและให้คำปรึกษาแก่คณะครูทุกโอกาส รองลงมาคือ ผู้บริหารควรให้ความห่วงใยและเอาใจใส่คณะครูอย่างเสมอภาค

(3) ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารควรสนับสนุนคณะครูในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง รองลงมาคือผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน

6.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มากขึ้น รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้คิดค้นการผลิตสื่อ การสอนที่เหมาะสม

(2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในเรื่องปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การกำหนดระยะเวลาการอุดหนุนงบประมาณให้แน่นอนและปฏิบัติได้จริง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน รองลงมาคือ การคัดเลือกบุคลากรต้องให้ตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

(4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานธุรการถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้และเผยแพร่ เพื่อการบริหารการบริการและการประชาสัมพันธ์

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การปฏิบัติการกระทำ หรือการดำเนินการของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และในการปฏิบัติตนในการบริหารของผู้นำนั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือในระยะเวลาขณะที่ผู้นำกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชัย พลับพินูลย์ (2547 : 70-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีป กิตา (2549 : 67) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจ เรดดิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีพบว่า การศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารใน 25 ประเด็น พบว่าโดยส่วนใหญ่ 24 รายการ จาก 25 รายการ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยมีเพียง 1 รายการ ที่มีการปฏิบัติในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอารินดา ตอหะ (2555 : 94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆเข้ามามีส่วนสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ และการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยทรัพยากรในการบริหารได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดจากการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จากกระทรวงศึกษาธิการไปยัง

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงในรูปแบบการแปรอำนาจและการมอบอำนาจการบริหารจัดการ เป็นการกระจายอำนาจที่ไม่ได้ขาดจากส่วนกลางทั้งหมดและการตัดสินใจในบางส่วนเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิสริน เทพลักษณ์ (2556 : 104-106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสผลการวิจัยพบว่า ระดับแบบผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีป กิตา (2549 : 67) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจ เรดคิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีพบว่า การศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารใน 25 ประเด็น พบว่าโดยส่วนใหญ่ 24 รายการ จาก 25 รายการ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยมีเพียง 1 รายการ ที่มีการปฏิบัติในระดับมาก

3. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติตนในการบริหารของผู้นำนั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือในระยะเวลาขณะที่ผู้นำกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคง และความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ การปรับปรุงคุณภาพ และเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเน้นความร่วมมือ และการทำงานแบบทีมงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญชัย บรรณธรรมย์ (2550 : 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมากผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา บริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาด และประสบการณ์การบริหารต่างกันมีพฤติกรรมการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสริน เทพลักษณ์ (2556 : 104-106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสผลการวิจัยพบว่า ระดับแบบผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบผู้นำพบว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาสพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนราธิวาส พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งประสานและแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ และผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัลสุรียา กรณสูตร (2552 : 103-111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประสิทธิผลการบริหารบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีป กีตา (2549 : 67) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจ เรดดิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีพบว่า การศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารใน 25 ประเด็น พบว่าโดยส่วนใหญ่ 24 รายการ จาก 25 รายการ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยมีเพียง 1 รายการ ที่มีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนรายการอื่นๆมีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีข้อค้นพบที่นำมาสู่ข้อเสนอแนะสำหรับที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน

- (1) ผู้บริหารเสนอแนะหรือวิจารณ์ผลการทำงานอย่างเปิดเผย
- (2) ผู้บริหารประสานการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

- (1) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือคณะครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
- (2) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคณะครู
- (3) ผู้บริหารห่วงใยและเอาใจใส่คณะครูอย่างเสมอภาค

1.3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

- (1) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และเสนอโครงการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
- (2) ผู้บริหารมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจให้คณะครูมองการณ์ไกลมากกว่าความสนใจของตน
- (3) ผู้บริหารศึกษา ทดลองวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

1.4 ด้านการบริหารงานวิชาการ

- (1) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเอง
- (2) ผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยชั้นเรียนทุกกลุ่มสาระ
- (3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

1.5 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

- (1) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินเพื่อเตรียมทำแผนและขอตั้งงบประมาณ
- (2) ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผน การใช้พัสดุและจัดทำแผนการจัดหาในภาพรวม
- (3) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดหาพัสดุโดยถือระเบียบของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

1.6 ด้านการบริหารงานบุคคล

- (1) ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

(2) ผู้บริหารอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาของบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

(3) ผู้บริหารส่งเสริมการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

(4) ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาควบคุมดูแลส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.7 ด้านการบริหารงานทั่วไป

(1) ผู้บริหารสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ผู้บริหารส่งเสริมการมีความพร้อมในการจัดการศึกษาในระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพของเรดดิน (William J. Reddin) กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา

2.2 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำประชาธิปไตย เผด็จการและแบบเสรีกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา

2.3 ควรวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำจากทฤษฎีอื่นๆกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา เพื่อค้นหาทฤษฎีแบบผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล สดประเสริฐ. (2554). รายงานการวิจัย เรื่องดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค

กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล . กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กวี วงศ์พุด. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

กันธิยา สนธิเมือง. (2553). การบริหารงานวิชาการในภาวะความไม่สงบของผู้อำนวยการโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

กัมภณฑ์ จุนโท. (2551). การนิเทศการศึกษากับความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้,

วารสารวิชาการ. 2 (เมษายน – มิถุนายน 2551), 47-49.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, สำนักงาน.(2556). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555-

2558. ยะลา เขต 1

_____. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555-2558. ยะลา เขต 2

_____. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555- 2558. ยะลา เขต 3

_____. (2556). แผนกลยุทธ์ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555-2558. ยะลา เขต 1

_____. (2558). แผนกลยุทธ์ ประจำปี 2558. ยะลา เขต 2

จรูญ แก้วเอียน. (2555). รายงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปี 2555.

จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.

เจริญชัย บรรเลงรัมย์. (2550) . ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหาร

โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซฟ.
- ณรงค์ชัย นรสาร. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). นักบริหารมืออาชีพ : ในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารการศึกษา. 4(2), 15-19.
- ทวีป กิตา. (2549). การพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีสามมิติของวิลเลียม เจเรดติน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ปีที่ 5 ฉบับที่ 9 กันยายน 2545.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย. ปรัชญาคุณภิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์
- นาอิมะห์ ปาเสเลาะ. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิสรีน เทพลักษณ์. (2556) .ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- บุญชู ราชสุวรรณ. (2548). ปัญหาการบริหารงานงบประมาณตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- ประกาศ กุเจริญทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการศึกษา กับ
 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ราชบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ประภัศ จงสงวน. (2546). คนเด่น : วารสารนักบริหาร 2 (มกราคม-มิถุนายน) หน้า 5.
- พรรณี แดงเครือ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2550). การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 7.
 กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร.
- ภัชริญญา คมขำ. (2554). ความคิดเห็นของพนักงานครูที่มีต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน
 การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลสามจังหวัดชายแดน
 ภาคใต้ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับ
 ปรับปรุงครั้งที่ 2).ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เขวภา เดชะคุปต์. (2542). การจัดการศึกษา.กรุงเทพฯ : แม็ค
- วัน เดชพิชัย. 2535. คู่มือการวิจัยและการประเมินผลโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์.
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- วันอาทิตย์ ฮายีเต๊ะ. (2555). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.
- ศิริชัย พลัปปิบูลย์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทราสงคราม.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น)
- สมคิด บางโม. (2545). องค์การและการจัดการ. สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์ : กรุงเทพฯ.
- สมบัติ บุญประเคน. (2544). ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ 5 ป. วารสารครูขอนแก่น.
1(2) : 20-21.
- สมยศ นาวิก. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุพล วังสินธุ์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ.
- สุพล พุฒคำ. (2546). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. ลพบุรี:
สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2546). การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School – Based Management.
พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- _____. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2546). ภาวะผู้นำ Leadership. กรุงเทพฯ : แผนกตำราและคำสอน
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- หวน พินทุพันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา. นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พินทุพันธ์การพิมพ์
- อนันท์ งามสะอาด. (2557). ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา .[Online]. เข้าถึงได้จาก:

http://www.sisat.ac.th/main/index.php?potion=com_content&view=article&id=153:2009-02-12-14-39-33&catid=36:dranand-workload&Itemid=55. (2557, มีนาคม 25)

- อัลสุริยา กรรณสูตร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อารินดา ดอหะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- _____. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการ จัดการศึกษา. (2550, 16 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29-36.
- _____. (2557). มาตรฐานผู้บริหาร. [Online]. เข้าถึงได้จาก: http://www.onesqa.or.th/th/eduassess/standard_managerreport. (2557 , มีนาคม 15)

ภาษาอังกฤษ

- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence," **American Psychologist**, 28 : 1 - 14 .
- Marmon, D.H. (2002). **Core competencies of professional service providers in federally Funded education programs**. Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee.
- Scott B. P. (1998). **Evaluation the impact of Training Alexandria**. VA : American Society for training and Development.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$$\frac{\sum X}{N} \text{ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ } \\ \text{แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Norussis,1990 : B - 86)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูล

2.3 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B - 86)

$$SD = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนผู้ข้อมูล

2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 102) กรณีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) ใช้สูตร $t = \text{Separate Variance}$ ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

$$\text{โดย } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2

S_1^2, S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2
n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1, 2
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

2.5 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs.1982 : 261)

$$F = \sqrt{\frac{MS_h}{MS_w}}.df = k - 1, n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_h	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.6 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Test) ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs, 1982:266) ดังต่อไปนี้

$$F = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{MS_w \left\{ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right\} (K - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
	$\overline{X}_1, \overline{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_i, n_j	แทน	ขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

2.7 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการวิจัย

ค่า IOC ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	IOC	แปล ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
พฤติกรรมผู้นำ								
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน								
1	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
4	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
7	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
8	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
11	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
14	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
15	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
2.พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์								
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	IOC	แปล ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง								
25	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
29	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.8	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
35	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
36	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
การบริหารงาน								
1.การบริหารงานวิชาการ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
4	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	IOC	แปล ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
2.การบริหารงานงบประมาณ								
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.8	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
22	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
3.การบริหารงานบุคคล								
25	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	IOC	แปล ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
30	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	+5	0.8	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
34	-1	+1	+1	+1	+1	+3	0.6	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
4.การบริหารงานทั่วไป								
37	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.8	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

**เรื่อง พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา**

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบประการใด ฉะนั้น ข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของยูกัล (Yukl) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 3 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

บุญญรัตน์ ทองสุวรรณ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี
4	ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน) ☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติข้อละ 1 ช่อง

ระดับ 5	หมายถึง	มีความเห็นว่า	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความเห็นว่า	มีระดับการปฏิบัติมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความเห็นว่า	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความเห็นว่า	มีระดับการปฏิบัติน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความเห็นว่า	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน						
1	ผู้บริหาร บริหารงานตามบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารตระหนักในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
3	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำกิจกรรม					
4	ผู้บริหารมีการวางแผนก่อนการดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง					
5	ผู้บริหารนิเทศและกำกับการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด					
6	ผู้บริหารใช้บุคลากรเหมาะสมกับลักษณะงาน					
7	ผู้บริหารบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานของหมวด/ฝ่าย					
9	ผู้บริหารกำหนดเวลาส่งงานหลังจากมอบหมายงาน					
10	ผู้บริหารคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานของคณะครู					
11	ผู้บริหารเสนอแนะหรือวิจารณ์ผลการทำงานอย่างเปิดเผย					
12	ผู้บริหารให้คณะครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด					
13	ผู้บริหารแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน					
15	ผู้บริหารประสานการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน					

ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์						
16	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือคณะครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
17	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคณะครู					
18	ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจคณะครูในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นหมู่คณะ					
20	ผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาแก่คณะครูทุกโอกาส					
21	ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจคณะครู					
22	ผู้บริหารห่วงใยและเอาใจใส่คณะครูอย่างเสมอภาค					
23	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับคณะครู					
24	ผู้บริหารเป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูเข้าพบได้ตามความจำเป็น					
26	ผู้บริหารสังสรรค์และร่วมกิจกรรมกับคณะครูอย่างใกล้ชิด					
27	ผู้บริหารใช้กระบวนการทางสังคมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูเปิดเผยความต้องการในการทำงานที่ถนัด					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูรวมกลุ่มปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันอย่างอิสระ					
30	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครู					
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง						
31	ผู้บริหารเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
32	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี					
33	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และเสนอโครงการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา					

ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)						
34	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการบริหารงาน					
35	ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งผลของการเปลี่ยนแปลง					
36	ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง					
37	ผู้บริหารมีวิธีการทำให้คณะครูไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์					
38	ผู้บริหารมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจให้คณะครูมองการณ์ไกลมากกว่าความสนใจของตน					
39	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบันได้ดี					
40	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
41	ผู้บริหารพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ที่สอดคล้องกับศักยภาพที่โดดเด่นของสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารศึกษา ทดลองวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
43	ผู้บริหารสนับสนุนคณะครูในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					
44	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะครูเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน					
45	ผู้บริหารให้การยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					

ตอนที่ 3

ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการบริหารงานสถานศึกษา อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติข้อละ 1 ช่อง

ระดับ 5	หมายถึง	มีระดับการบริหารงานมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีระดับการบริหารงานมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีระดับการบริหารงานปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีระดับการบริหารงานน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีระดับการบริหารงานน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานวิชาการ						
1	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของตนเอง					
2	ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการครบทุกงาน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมจัดการเรียนการสอนใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้					
4	ผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยชั้นเรียนทุกกลุ่มสาระ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล					
6	ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างทั่วถึง					
7	ผู้บริหารส่งเสริมการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบ					
8	ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่กำหนด					
9	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลและองค์กรอื่นๆ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน วิชาการ					

ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานงบประมาณ						
12	ผู้บริหารส่งเสริมการพิจารณาคุณภาพในการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนแบบฝึกหัดเพื่อจัดการเรียนรู้					
13	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินเพื่อเตรียมทำแผนและขอตั้งงบประมาณ					
14	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนใช้จ่ายงบประมาณ					
15	ผู้บริหารส่งเสริมการติดตามตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร					
16	ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผน การใช้พัสดุและจัดทำแผนการจัดหาในภาพรวม					
17	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดหาพัสดุโดยถือระเบียบของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง					
18	ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินการตรวจสอบพัสดุประจำปีตามระเบียบ					
19	ผู้บริหารส่งเสริมการเบิกเงินโดยมีหลักฐานถูกต้องทุกรายการ					
20	ผู้บริหารส่งเสริมการรับ-จ่าย เงินตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด					
21	ผู้บริหารส่งเสริมการนำเงินส่งคลังภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด					
22	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำบัญชีการเงินตามระบบถูกต้อง					
23	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำรายการ การรับจ่ายเงินรายได้ตามที่สำนักบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนด					
24	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย					

ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานบุคคล						
25	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำและรายงานแผนอัตรากำลัง					
26	ผู้บริหารมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลตามระเบียบที่กำหนด					
27	ผู้บริหารดำเนินการให้บุคลากรย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
28	ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
29	ผู้บริหารอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาของบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด					
30	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด					
31	ผู้บริหารดำเนินการต่อผู้กระทำผิดวินัยตามขั้นตอนและกฎหมายกำหนด					
32	ผู้บริหารส่งเสริมการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
33	ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด					
34	ผู้บริหารดำเนินการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงานความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด					
35	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาควบคุมดูแลส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
36	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับเครือข่ายผู้บริหารส่งเสริมอื่นๆ					

ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานทั่วไป						
37	ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานธุรการ ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
38	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้และเผยแพร่ เพื่อการบริหารการบริการและการประชาสัมพันธ์					
39	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีครบวงจรทุกปี					
40	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดหา ใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบครบวงจร					
41	ผู้บริหารดำเนินการดูแลรักษา พัฒนา อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นคงปลอดภัยและสวยงาม					
42	ผู้บริหารสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
43	ผู้บริหารกำหนดเขตบริการและรับนักเรียนตามแผน					
44	ผู้บริหารส่งเสริมการมีความพร้อมในการจัดการศึกษาในระบบ					
45	ผู้บริหารส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
46	ผู้บริหารประสานความร่วมมือและรายงานผลการจัดการศึกษากับท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง					
47	ผู้บริหารจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ทางราชการกำหนด					
48	ผู้บริหารส่งเสริมการปกครองและแก้ไขปัญหา นักเรียนอย่างเป็นระบบครบวงจร					

ตอนที่ 4

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

คำชี้แจง

ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามความจริง เกี่ยวกับข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลาในสถานศึกษาของท่าน

พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ
ด้านการบริหารงานงบประมาณ
ด้านการบริหารงานบุคคล
ด้านการบริหารงานทั่วไป

ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

พฤติกรรมผู้นำ

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน	.94
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	.96
3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	.94

การบริหารงาน

1. การบริหารงานวิชาการ	.94
2. การบริหารงานงบประมาณ	.94
3. การบริหารงานบุคคล	.94
4. การบริหารงานทั่วไป	.94

รวม	.95
-----	-----

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๕/ว๒๔๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวบุญญรัตน์ ทองสุวรรณ รหัสนักศึกษา ๙๓๕๕๓๐๐๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา”

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๙๓-๒๕๕๖๔๔

โทรสาร. ๐๙๓-๒๕๕๖๔๖๔



ที่ ศธ ๐๕๕๕/ว๒๔๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวบุญญารัตน์ ทองสุวรรณ รหัสนักศึกษา ๙๓๕๕๓๐๐๔ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการ
บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา”

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ใ้ขอความอนุเคราะห์
จากครูในสถานศึกษาของท่านได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือใน
การวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมศักดิ์ ด้านเดชา)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๙๓-๒๕๕๖๔๔

โทรสาร. ๐๙๓-๒๕๕๖๔๖๔



ที่ ศธ ๐๕๕๕/ว๒๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวบุญญรัตน์ ทองสุวรรณ รหัสนักศึกษา ๙๓๕๕๕๓๐๐๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา”

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๙๓-๒๕๕๖๔๔

โทรสาร. ๐๙๓-๒๕๕๖๔๖๔

ภาคผนวก จ

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการทดลองเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการทดลองเครื่องมือการวิจัย

1. โรงเรียนบ้านศาลาใหม่
2. โรงเรียนบ้านตาบา
3. โรงเรียนบ้านคลองตัน
4. โรงเรียนบ้านสามแยก
5. โรงเรียนบ้านไม้ฝาค
6. โรงเรียนบ้านบ่ารุงวิทย์
7. โรงเรียนบ้านศาลาอูมา
8. โรงเรียนบ้านเจาะไอร้อง
9. โรงเรียนบ้านนุกิต
10. โรงเรียนบ้านไอบาตุ
11. โรงเรียนบ้านบาโงกือเต
12. โรงเรียนบ้านยานิง
13. โรงเรียนบ้านโคกตา
14. โรงเรียนบ้านควา
15. โรงเรียนบ้านอิสลามบ่ารุง
16. โรงเรียนบ้านไอสะเดียร์
17. โรงเรียนบ้านฮูลู
18. โรงเรียนบ้านกาเต็ง
19. โรงเรียนบ้านปาตาปาเซ
20. โรงเรียนบ้านกาลิซา
21. โรงเรียนบ้านโคก
22. โรงเรียนบ้านเจาะเกาะ
23. โรงเรียนราชประสงค์
24. โรงเรียนบ้านปาเซ
25. โรงเรียนบ้านสามะ

ภาคผนวก ข
รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการวิจัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

- | | | |
|------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| 1. โรงเรียนบ้านกะตูปะ | 2. โรงเรียนบ้านคลองทราย | 3. โรงเรียนบ้านคูรชนพัฒนา |
| 4. โรงเรียนบ้านจาหมัน | 5. โรงเรียนบ้านจือนือแร | 6. โรงเรียนวัดชมพูนุสทิศ |
| 7. โรงเรียนบ้านตันหยก | 8. โรงเรียนบ้านตลาดลำใหม่ | 9. โรงเรียนบ้านตาชะ |
| 10. โรงเรียนบ้านบันนังนุโย | 11. โรงเรียนตาโละ | 12. โรงเรียนบ้านตาสา |
| 13. โรงเรียนบ้านถ้ำศิลป์ | 14. โรงเรียนบ้านท่าสาป | 15. โรงเรียนบ้านทุ่งคา |
| 16. โรงเรียนบ้านทุ่งเหรียง | 17. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 24 | 18. โรงเรียนบ้านไทรงาม |
| 19. โรงเรียนบ้านธารน้ำผึ้ง | 20. โรงเรียนนิบงหนูปลัมกั | 21. โรงเรียนนิบงพัฒนา |
| 22. โรงเรียนบ้านบาโค | 23. โรงเรียนบ้านบาตัน | 24. โรงเรียนบ้านบุดี |
| 25. โรงเรียนบ้านบุรินทร์ | 26. โรงเรียนบ้านบูเกะกละ | 27. โรงเรียนบ้านเบญญา |
| 28. โรงเรียนบ้านเบอเส็ง | 29. โรงเรียนประชาอุทิศ | 30. โรงเรียนบ้านปอเยาะ |
| 31. โรงเรียนบ้านปาโจ | 32. โรงเรียนบ้านพงยือไร | 33. โรงเรียนบ้านพร่อน |
| 34. โรงเรียนบ้านยุโป | 35. โรงเรียนบ้านร้วะวัน | 36. โรงเรียนบ้านลำพะยา |
| 37. โรงเรียนบ้านลำใหม่ | 38. โรงเรียนบ้านลิมุด | 39. โรงเรียนนราธิปวิทยา |
| 40. โรงเรียนศรีพัฒนาราม | 41. โรงเรียนสลาकिनแบ่งสงเคราะห์ | 42. โรงเรียนบ้านสาคอ |
| 43. โรงเรียนสามแยกบ้านเนียง | 44. โรงเรียนวัดหน้าถ้ำ | 45. โรงเรียนอนุบาลยะลา |
| 46. โรงเรียนบ้านเหนือ | 47. โรงเรียนบ้านกอตอดีอ๊ะ | 48. โรงเรียนบ้านกาดีอ๊ะ |
| 49. โรงเรียนบ้านกือเม็ง | 50. โรงเรียนบ้านกาลอ | 51. โรงเรียนบ้านกาลูบิง |
| 52. บ้านกำแพงบือแน | 53. โรงเรียนบ้านกะระอ | 54. โรงเรียนบ้านกือแล |
| 55. โรงเรียนบ้านเกียรติ | 56. โรงเรียนบ้านโกตาบารู | 57. โรงเรียนศิริบูรวัฒนา |
| 58. โรงเรียนคุรุประชาสรรค์ | 59. โรงเรียนบ้านคูวอ | 60. โรงเรียนบ้านจ๊ะกะ๊ะ |
| 61. โรงเรียนบ้านจาร์จาดาง | 62. โรงเรียนบ้านจำปุน | 63. โรงเรียนบ้านเจาะบือแม |
| 64. โรงเรียนบ้านตันแซะ | 65. โรงเรียนบ้านตะโละหละลอ | 66. โรงเรียนบ้านตะโละสดาร |
| 67. โรงเรียนบ้านโต๊ะปาเก๊ะ | 68. โรงเรียนบ้านตะพราน | 69. โรงเรียนบ้านธารแร่ |
| 70. โรงเรียนบ้านนาเดย | 71. โรงเรียนวัดนิโครธาवास | 72. โรงเรียนบ้านบาโงย |
| 73. โรงเรียนบ้านบึงน้ำใส | 74. โรงเรียนบ้านบือม้ง | 75. โรงเรียนบือดองพัฒนา |
| 76. โรงเรียนบ้านบือยอง | 77. โรงเรียนบ้านบือเล็ง | 78. โรงเรียนบ้านบูเกะจือมา |
| 79. โรงเรียนบ้านบูเกะบือราแง | 80. โรงเรียนบ้านปาดะอัน | 81. โรงเรียนบ้านปงดา |

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| 82. โรงเรียนบ้านป่าเตราข | 83. โรงเรียนบ้านปูลัย | 84. โรงเรียนบ้านพรุ |
| 85. โรงเรียนบ้านพอแม็ง | 86. โรงเรียนบ้านพะปุงเาะ | 87. โรงเรียนบ้านพัฒนาบาลอ |
| 88. โรงเรียนบ้านมาแฮ | 89. โรงเรียนบ้านไม้แก่น | 90. โรงเรียนบ้านยะคีะ |
| 91. โรงเรียนบ้านฮือโร๊ะ | 92. โรงเรียนวัดรังสิตาวาส | 93. โรงเรียนบ้านรามัน |
| 94. โรงเรียนบ้านละแอ | 95. โรงเรียนบ้านวังพญา | 96. โรงเรียนบ้านสะโต |
| 97. โรงเรียนบ้านแหลมทราย | 98. โรงเรียนบ้านอาเหือไค้ะ | 99. โรงเรียนบ้านอุเปาะ |
| 100. โรงเรียนบ้านกรงปินัง | 101. โรงเรียนบ้านกัว | 102. โรงเรียนบ้านโกลง |
| 103. โรงเรียนบ้านตะโละชูแม | 104. โรงเรียนบ้านแบห | 105. โรงเรียนบ้านปูลอง |
| 106. โรงเรียนบ้านลือมู | 107. โรงเรียนบ้านสะเอะ | 108. โรงเรียนบ้านสะเอะโน |
| 109. โรงเรียนสันติวิทยา | | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะลา เขต 2

- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| 1. โรงเรียนบ้านบังนังดามา | 2. โรงเรียนบ้านนิบง | 3. โรงเรียนบ้านลูโป๊ะป็นยัง |
| 4. โรงเรียนบ้านฮือนัง | 5. โรงเรียนบ้านลาแล | 6. โรงเรียนบ้านบาละ |
| 7. โรงเรียนบ้านคชศิลา | 8. โรงเรียนบ้านคลองน้ำใส | 9. โรงเรียนบ้านปาแตรู |
| 10. โรงเรียนบ้านเจาะตาแม | 11. โรงเรียนบ้านบูเกะกลูโ | 12. โรงเรียนบ้านกาตอง |
| 13. โรงเรียนบ้านตาชี | 14. โรงเรียนบ้านบาโงยชีแน | 15. โรงเรียนบ้านชีเยาะ |
| 16. โรงเรียนบ้านเกล็ดแก้ว | 17. โรงเรียนบ้านตันหยง | 18. โรงเรียนบ้านลือตอ |
| 19. โรงเรียนบ้านราษฎร์อุทิศ(ปูละ) | 20. โรงเรียนบ้านตันหยง (สาขามันเต็ง) | |
| 21. โรงเรียนบ้านปะแต | 22. โรงเรียนบ้านบาข | 23. โรงเรียนบ้านลือเน็ง |
| 24. โรงเรียนบ้านบาจุ | 25. โรงเรียนบ้านท่าละมัย | 26. โรงเรียนบ้านสามัคคี |
| 27. โรงเรียนบ้านหลักเขต | 28. โรงเรียนบ้านลากอ | 29. โรงเรียนบ้านรัตน |
| 30. โรงเรียนบ้านอาสินศึกษา | 31. โรงเรียนบ้านยะหา | 32. โรงเรียนบ้านพงกุแ |
| 33. โรงเรียนบ้านละแอ | 34. โรงเรียนบ้านวังสำราญ | 35. โรงเรียนบ้านเตรียมปัญญา |
| 36. โรงเรียนบ้านเขื่อนบางลาง | 37. โรงเรียนบ้านสันติ | 38. โรงเรียนบ้านนิคม๑9 |
| 39. โรงเรียนบ้านฉลองชัย | 40. โรงเรียนบ้านตะบิงดิงจี | 41. โรงเรียนบ้านกือตอง |
| 42. โรงเรียนบ้านทรายแก้ว | 43. โรงเรียนบ้านนิคม๑ 1 | 44. โรงเรียนบ้านนิคม๑ 5 |
| 45. โรงเรียนบ้านนิคม๑6 | 46. โรงเรียนบ้านนิคม๑10 | 48. โรงเรียนบ้านคีรีลาดพัฒนา |
| 47. โรงเรียนบ้านตะบิงดิงจีสามัคคี | 49. โรงเรียนบ้านท่าบ | 50. โรงเรียนบ้านตะเนาะปูเต๊ะ |
| 51. โรงเรียนบ้านตะเนาะปูเต๊ะโน | 52. โรงเรียนบ้านรานอ | 53. โรงเรียนบ้านดังกาเต็ง |

- | | | |
|----------------------------|---------------------------|------------------------|
| 54. โรงเรียนบ้านป่าหวัง | 55. โรงเรียนบ้านวังหิน | 56. โรงเรียนบ้านเตาปูน |
| 57. โรงเรียนบ้านบึงนังกูแว | 58. โรงเรียนบ้านเจาะปึงดง | 59. โรงเรียนบ้านกาโสด |
| 60. โรงเรียนบ้านธารทิพย์ | 61. โรงเรียนบ้านบางกลาง | 62. โรงเรียนบ้านบาเจาะ |
| 63. โรงเรียนบ้านสาकु | | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

- | | | |
|----------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. โรงเรียนบ้านนาข่อย | 2. โรงเรียนบ้านธารน้ำทิพย์ | 3. โรงเรียนบ้านมาลาสีตะจิตต์ |
| 4. โรงเรียนบ้านราโมง | 5. โรงเรียนบ้านเบตง “สุภาพอนุสรณ์” | 6. โรงเรียนบ้านใหม่ |
| 7. โรงเรียนบ้านอัยเยอร์เวง | 8. โรงเรียนบ้านยะรม | 9. โรงเรียนบ้านนิคมสร้างตนเองธารโต |
| 10. โรงเรียนบ้านศรีนคร | 11. โรงเรียนบ้านเยาะ | 12. โรงเรียนบ้านโต |

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

วุฒิการศึกษา ศึกษาศตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านเหนือ(วัดลำพญา 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา
เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

วุฒิการศึกษา ศึกษาศตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบุเกะคละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านโกตาบารู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่ง	ข้าราชการบำนาญ (ศึกษานิเทศน์)
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวบุญญารัตน์ ทองสุวรรณ	
วัน เดือน ปี	6 กันยายน 2524	
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 143/49 หมู่บ้านวนารินทร์ ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000	
ประวัติการศึกษา	ระดับประถมศึกษา	โรงเรียนบ้านหนองท่มโนนสูงวิทยา
	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนกุดดินจี่พิทยาคม
	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยเลย
	ระดับปริญญาตรี (วท.บ.)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะเทคนิคการแพทย์ วิชาเอกกิจกรรมบำบัด
	ประกาศนียบัตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา คณะครุศาสตร์ วิชาเอกการศึกษาพิเศษ
ประสบการณ์การทำงานในอดีต	2549	ครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
	2551	ครู คศ.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	